



**T.C.
KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**BENLİK SAYGISININ İŞ GÖRENLERİN ÇALIŞMA PERFORMANSI
VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ**

**HANİM ZEYNEP SEMERCİ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN
Prof. Dr. Recep YÜCEL**

KIRIKKALE, 2024

KABUL-ONAY

Hanim Zeynep SEMERCİ tarafından hazırlanan “BENLİK SAYGISININ İŞ GÖRENLERİN ÇALIŞMA PERFORMANSI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ” adlı tez çalışması, aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ / OY ÇOKLUĞU ile Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Recep YÜCEL

Kırıkkale Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon ABD

İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.

Başkan: Prof. Dr. Belgin AYDINTAN

Hacı Bayram Veli Üniversitesi, İşletme ABD

İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.

Üye: Prof. Dr. İsmail GÖKDENİZ

Kırıkkale Üniversitesi İşletme ABD

İmza.....

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.

Tez Savunma Tarihi:/....../2024

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Abdussamed YEŞİLDAĞ

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

ETİK BEYANI

Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,

Bildirir, aksi durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

İmza
Hanim Zeynep SEMERCİ

ÖZET

BENLİK SAYGISININ İŞ GÖRENLERİN ÇALIŞMA PERFORMANSI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Kırıkkale Üniversitesi

Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Prof. Dr. Recep YÜCEL

Haziran 2024, 114 sayfa

Çağımızda küresel rekabetin hızla artması sonucunda, insan kaynakları yönetimi bakımından iş gören performansı ve iş tatmini benlik saygısı temelinde daha hassas, kritik ve kilit bir faktör haline dönüşmektedir. Öte yandan, iş yaşamında ise benlik saygısı, çalışma performansı ve iş tatmini eğitim yönü ile de önemli kavramlar arasında yer almaktadır. Çünkü bu kavramlar sayesinde, çalışanlar, öğrencilere bilgi aktarma ve onların gelişimine katkıda sağlamaları daha kolaylaşabilir. Bu nedenle, eğitimcilerin benlik saygısı hem kendi performansları hem de öğrencilerle olan etkileşimleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilmektedir. Benlik saygısının kazandırdığı özgüvene dayanarak eğitim çalışanları, işlerine daha fazla motive ve mutlu olmak suretiyle iş başarımlarını artırabilirler. Böylece, eğitimcilerin, kendilerine olan güvenleri artar ve daha yaratıcı, yenilikçi ve üretici işlere yönelebilir ve etkili iletişim sağlayabilirler. Dolayısı ile benlik saygısının kişide geliştirdiği yetenekler ve beceriler sayesinde, insanların hal, davranışları ve tutumlarında değişkenlik görülebilir. Bu genel yaklaşımlara dayanılarak çalışmanın amacı; çalışanların benlik saygısının, iş görenlerin performansı ve iş tatmini üzerindeki nasıl bir etkisinin olduğunu araştırmaya çalışmaktır. Alana katkısı ise çalışmanın önemine işaret etmektedir. Bu çalışmanın araştırma kısmında, bilimsel araştırma yöntemlerinden nicel ve verilerin toplanmasında ise anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın araştırma kısmını, Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı Ankara ve Kırıkkale illerinde, merkez ve ilçelerde bulunan 402 eğitim personeli oluşturmaktadır. Bu amaçla araştırmada, Koopmans ve arkadaşları tarafından geliştirilen İş Performansı ölçeği, Weiss ve arkadaşları tarafından geliştirilen Minnesota İş tatmin ölçeği ve Morris Rosenberg tarafından geliştirilmiş Rosenberg Benlik Saygısı ölçeği olmak üzere üç adet ölçek kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı kullanılarak analiz edilmiş, ANOVA, farklılık analizleri kullanılmış ve değişkenler arasındaki ilişkiler de incelenmiştir. Araştırma verileri değerlendirmede, öncelikle ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen analiz sonuçlarına göre güvenilirlik, farklılık analizleri ve korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Benlik Saygısı, İş Tatmini, İş Performansı, Eğitimciler

ABSTRACT

THE EFFECT OF SELF-ESTEEM ON WORK PERFORMANCE AND JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES

Kırıkkale University
Social Sciences Institute
Department of Management and Organization, Master's Thesis
Advisor: Prof. Dr. Recep YÜCEL
2024, 114 pages

As a result of the rapid increase in global competition in our age, employee performance and job satisfaction are becoming a more sensitive, critical and key factor in terms of human resources management, based on self-esteem. On the other hand, in business life, self-esteem, work performance and job satisfaction are among the important concepts in terms of education. Because of these concepts, it can be easier for employees to convey information to students and contribute to their development. Therefore, Educators self-esteem can have a major impact on their performance and their interactions with students. Based on the self-confidence obtained from self-esteem, education staff can increase their work performance by having more motivation and happiness at work. Thus, coaches' confidence increases, and they can focus on more creative, innovative and productive work and communicate more effectively. Therefore, the abilities and skills that create self-esteem in a person, changes in the behavior, behavior and attitude of people can be observed. Based on these general approaches, the aim of the research is to investigate the effect of employees' self-esteem on their performance and job satisfaction. This research uses a quantitative research method, and a survey method is used to collect data. This study consists of 402 education personnel in the centers and districts of Ankara and Kırıkkale provinces affiliated to the Ministry of National Education. For this purpose, three scales were used in the study: the Job Performance scale developed by Koopmans et al., the Minnesota Job satisfaction scale developed by Weiss et al., and the Rosenberg Self-Esteem scale developed by Morris Rosenberg. The obtained data were analyzed using the SPSS program, ANOVA and difference analysis were used, and the relationships between the variables were also examined. In evaluating the research data, firstly, explanatory factor analysis was conducted on the scales. According to the analysis results obtained, reliability, difference analyzes, and correlation analyzes were applied.

Keywords: Self-Esteem, Job Satisfaction, Job Performance, Educators

ÖN SÖZ

“Benlik Saygısının İş Görenlerin Çalışma Performansı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi” konulu yüksek lisans tez çalışmamda akademik desteklerini, bilgi ve birikimlerini esirgemeyen değerli hocam, tez danışmanım Prof. Dr. Recep YÜCEL’e ilgisi, desteği, sabrı ve arkadaşlığından dolayı ne kadar teşekkür etsem azdır. Tez çalışmam süresince ilgisi ve sevgisiyle bana yardımcı olan tez danışmanımın eşi Prof. Dr. Şebnem YÜCEL’e ayrıca teşekkür ederim. Bizi kırmayıp jürim olmayı kabul eden sevgili hocam Prof. Dr. Belgin AYDINTAN’a, bu meşakkatli ve uzun süreçte destekleri ve ilgileriyle beni yüreklendiren İşletme Bölüm Başkanı Prof. Dr. İsmail GÖKDENİZ’e ve İşletme Bölümü öğretim üyelerinden Doç. Dr. Cihat KARTAL’a, çok teşekkür ederim. Dostluğu, tecrübeleriyle ve bilgisiyle hep yanımda olan Dr. Besmellah GHAFORY’e, de ayrıca çok teşekkür ederim. Hayatımın her alanında olduğu gibi, bu zorlu süreçte de hep yanımda olan Canım Aileme, dostlarıma, arkadaşlarıma ve desteğini yanımda hissettiğim herkese sonsuz teşekkür ederim.

TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo- 4.1. Benlik Saygısı Ölçeği için Güvenirlik ve Geçerlilik analizi bulguları.....	41
Tablo- 4.2. İş Performansı Ölçeği için Güvenirlik ve Geçerlilik analizi bulguları.....	42
Tablo- 4.3. İş Tatmini Ölçeği için Güvenirlik ve Geçerlilik analizi bulguları.....	43
Tablo- 4.4. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri	45
Tablo- 4.5. Benlik Saygısı (BS) Ölçeği maddeleri için frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri.....	47
Tablo- 4.6. İş Performansı (İP) Ölçeği maddeleri için frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri.....	48
Tablo- 4.7. İş Tatmini (İT) Ölçeği maddeleri için frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri.....	49
Tablo- 4.8. Ankette kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin ikamet edilen şehir değişkeni bakımından incelenmesi.....	50
Tablo- 4.9. Ankette kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin cinsiyet değişkeni bakımından incelenmesi.....	51
Tablo- 4.10. Ankette kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin medeni durum değişkeni bakımından incelenmesi.....	51
Tablo- 4.11. Ankette kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin öğrenim durumu değişkeni bakımından incelenmesi.....	51
Tablo- 4.12. Ankette kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin Mesleki Kıdem değişkeni bakımından incelenmesi.....	52
Tablo- 4.13. Ankette kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin Kurumdaki Kıdem değişkeni bakımından incelenmesi.....	53
Tablo- 4.14. Ankette kullanılan İş Performansı Ölçeğinin ikamet edilen şehir değişkeni bakımından incelenmesi.....	53
Tablo- 4.15. Ankette kullanılan İş Performansı Ölçeğinin cinsiyet değişkeni bakımından incelenmesi.....	54
Tablo- 4.16. Ankette kullanılan İş Performansı Ölçeğinin medeni durum değişkeni bakımından incelenmesi.....	54
Tablo- 4.17. Ankette kullanılan İş Performansı Ölçeğinin öğrenim durumu değişkeni bakımından incelenmesi.....	55
Tablo- 4.18. Ankette kullanılan İş Performansı Ölçeğinin Mesleki Kıdem değişkeni bakımından incelenmesi.....	55
Tablo- 4.19. Ankette kullanılan İş Performansı Ölçeğinin Kurumdaki Kıdem değişkeni bakımından incelenmesi.....	56
Tablo- 4.20. Ankette kullanılan İş Tatmini Ölçeğinin ikamet edilen şehir değişkeni bakımından incelenmesi.....	57
Tablo- 4.21. Ankette kullanılan İş Tatmini Ölçeğinin cinsiyet değişkeni bakımından incelenmesi.....	57

Tablo- 4.22. Ankette kullanılan İş Tatmini Ölçeğinin medeni durum değişkeni bakımından incelenmesi.....	57
Tablo- 4.23. Ankette kullanılan İş tatmini Ölçeğinin öğrenim durumu değişkeni bakımından incelenmesi.....	58
Tablo- 4.24. Ankette kullanılan İş Tatmini Ölçeğinin Mesleki Kıdem değişkeni bakımından incelenmesi.....	59
Tablo- 4.25. Ankette kullanılan İş tatmini Ölçeğinin Kurumdaki Kıdem değişkeni bakımından incelenmesi.....	59
Tablo- 4.26. Araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişkiler için korelasyon katsayıları..	60
Tablo- 4.27. Benlik saygısı ile Çalışma Performansı değişkeni doğrusal regresyon modeli bulguları.....	61
Tablo- 4.28. Benlik saygısı ile İş Tatmini değişkeni doğrusal regresyon modeli bulguları...	62
Tablo- 4.29. Araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişkiler için korelasyon katsayıları.	63
Tablo- 4.30. Benlik saygısı ile Çalışma Performansı değişkeni doğrusal regresyon modeli bulguları.....	64
Tablo- 4.31. Benlik saygısı ile İş Tatmini değişkeni doğrusal regresyon modeli bulguları...	65
Tablo- 4.32. Araştırmada kullanılan ölçekler arasındaki ilişkiler için korelasyon katsayıları.	67
Tablo- 4.33. Benlik saygısı ile Çalışma Performansı değişkeni doğrusal regresyon modeli bulguları.....	68
Tablo- 4.34. Benlik saygısı ile İş Tatmini değişkeni doğrusal regresyon modeli bulguları...	69

ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil- 2.1. Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi	16
Şekil- 2.2. Alderfer'in ERG kuramı	18
Şekil- 4.3. Araştırmanın Modeli	36
Şekil- 4.4. Benlik Saygısı algısı ile Çalışma Performansı algısı için saçılım grafiği.....	62
Şekil- 4.5. Benlik Saygısı algısı ile İş Tatmini algısı için saçılım grafiği.....	63
Şekil- 4.6. Benlik Saygısı algısı ile Çalışma Performansı algısı için saçılım grafiği.....	65
Şekil- 4.7. Benlik Saygısı algısı ile İş Tatmini algısı için saçılım grafiği.....	66
Şekil- 4.8. Benlik Saygısı algısı ile Çalışma Performansı algısı için saçılım grafiği.....	68
Şekil- 4.9. Benlik Saygısı algısı ile İş Tatmini algısı için saçılım grafiği.....	70

KISALTMALAR DİZİN

SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

BS: Benlik Saygısı

İT: İş Tatmini

İP: İş Performansı

ANOVA: Tek Yönlü Varyans Analizi

AFA: Açıklayıcı Faktör Analizi

DFA: Doğrulayıcı Faktör Analizi

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin

M.T. Kor: Madde toplam korelasyonu

α : Cronbach Alpha Kat Sayısı

r: Korelasyon Katsayısı

N: Evrenin büyüklüğü

p: Olayın gerçekleşme olasılığı

H: Hipotez

EKLER

Ek- 1 Anket Formu

Ek- 2 Etik Onay

Ek- 3 Anket İzin Belgesi

Ek- 4 Ölçek İzinleri

Ek- 5 Özgeçmiş



İÇİNDEKİLER

ÖZET	v
ABSTRACT	vi
ÖN SÖZ.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	viii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	x
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
EKLER.....	xii
İÇİNDEKİLER	xiii

1. GİRİŞ	1
----------------	---

1. BÖLÜM BENLİK SAYGISI

1.1. Benlik Tanımı ve Gelişim Süreci.....	3
1.1.1 Benlik Kavramı.....	3
1.1.2. Benliğin Gelişimi.....	4
1.1.3. Gerçek ve İdeal Benlik	5
1.1.4. Benlik Saygısı.....	5
1.1.5. Benlik Saygısının Önemi.....	6
2. Benlik Saygısı ve İnsan Davranışları Üzerindeki Etkisi	7
2.1. Yüksek Benlik Saygısı.....	7
2.2 Düşük Benlik Saygısı	8
3. Mesleki Benlik Saygısı	9
3.1 Meslek Seçimi ile İlgili Kuramlar	9
3.1.1. Mesleki Gelişim Kuramları.....	10
3.1.2. Meslek Seçiminde Karar Kuramları	11

2. BÖLÜM İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmini Tanımı.....	12
2.2. İş Tatmini Kavramının Tarihi Gelişimi.....	13
2.3. İş Tatmininin Önemi	14
2.4. İş Tatminini Açıklayan Kuramlar	15

2.4.1. Kapsam Kuramları.....	15
2.4.1.1 Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı	15
2.4.1.2 Herzberg’in Çift Faktör Kuramı	16
2.4.1.3 McClelland’ın Başarma İhtiyacı Kuramı	16
2.4.1.4 Alderfer’in VİG (ERG) Kuramı.....	17
2.4.2. Süreç Kuramları.....	18
2.4.2.1. Adams’ın Eşitlik (Adalet) Kuramı	18
2.4.2.2 Victor Vroom’un Beklenti Kuramı	19
2.4.2.3. Porter ve Lawler’in Beklenti Kuramı.....	19
2.4.2.4. Edwin Locke’un Amaç Kuramı	20
2.5. Eğitimde İş Tatmini.....	20
2.6. İş Tatminin Etkileyen Faktörler	22
2.6.1. Bireysel Faktörler	22
2.6.1.1. Yaş	22
2.6.1.2. Kıdem.....	23
2.6.1.3. Kişilik.....	23
2.6.1.4. Cinsiyet	23
2.6.1.5. Eğitim Düzeyi	24
2.6.2. Örgütsel Faktörler.....	24
2.6.2.1. Ücret.....	24
2.6.2.2. İşin Kendisi ve Niteliği	25
2.6.2.3. Çalışanlar Arasındaki ilişkiler.....	25
2.6.2.4. Çalışma Koşulları ve İş Güvenliği	25
2.6.2.5. Yönetim Politikası	26
2.7. İş Tatminsizliğinin Sonuçları	26

3. BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

3.1. İş Performansının Kavramı	28
3.3. İş Performansının Boyutları	30
3.3.1. Görev Performansı.....	30
3.3.2. Bağlamsal Performans	31
3.4. İş Performansını Etkileyen Faktörler	32
3.4.1. Kişisel Faktörler	32
3.4.2. İş yerine Yönelik Faktörler.....	33

3.4.3. Çevresel Faktörler.....	33
--------------------------------	----

4. BÖLÜM

BENLİK SAYGISININ İŞ GÖRENLERİN ÇALIŞMA PERFORMANSI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Metodolojisi	35
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	35
4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	35
4.4. Araştırmanın Modeli	36
Şekil 4.3. Araştırmanın Modeli	36
4.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları	36
4.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	36
4.7. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi	39
4.8. Araştırmada Kullanılan Ölçekler	40
4.8.1. İş Tatmini Ölçeği	40
4.8.2. İş Performansı Ölçeği	40
4.8.3. Benlik Saygısı Ölçeği	40
4.9. Verilerin Analizi.....	40
4.10. Araştırmanın Bulguları.....	41
4.11. Frekans Tabloları.....	45
4.12. Ölçek İstatistikleri	47
4.13. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Bakımından İncelenmesi.....	50
4.14. Araştırmada Kullanılan Korelasyon Analizlerinin Sonuçları	60
4.14. 1. Araştırmada Kullanılan Korelasyon Sonuçlarının Değerlendirilmesi- 1	63
4.14. 2. Araştırmada Kullanılan Korelasyon Sonuçlarının Değerlendirilmesi- 2	67
TARTIŞMA	71
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	73
KAYNAKÇA	77
EKLER.....	95
EK- 1 ANKET FORMU.....	95
EK- 2 ETİK ONAY	97
EK-3 ANKET İZİN BELGESİ.....	98
EK- 4 ÖLÇEK İZİNLERİ	99
EK-5 ÖZGEÇMİŞ	100

1. GİRİŞ

Benlik, ergenlik ve gençlik dönemlerinde başlayıp hayat boyu devam eden dinamik bir süreç olarak kabul edilmektedir. Benlik saygısı uzun zamandır iyi bir ruh sağlığının temel bir bileşeni olarak görülüp, son yıllarda birçok araştırmacının dikkatini çekmektedir. Psikoloji alanında, kendine karşı olumlu bir tutum, tarihsel olarak sağlıklı psikolojik işleyişin bir göstergesi olarak kabul edilmiştir (Neff, 2003, s. 3). Hizmet sunucularının kurumsal sadakati ve işten memnuniyeti, bireyin memnuniyeti ve hizmet kalitesiyle doğrudan ilişkilidir.

Genel olarak iş tatmini, çalışanların, çalışma ortamlarında kendilerini memnun ve olumlu hissetmeleri anlamına gelir (Sökmen ve Ekmekçioğlu, 2013, s. 4). Öte yandan çalışanların istekli ve yapıcı davranışları yöneticilerin işlerini kolaylaştırdığı gibi yöneticilerin asıl görevlerine daha fazla zaman ve enerji harcamasına yardımcı olmaktadır (Nergiz, 2016, s. 3).

Literatürde iş tatmini, örgütlerde stresi, tükenmişliği ve sapkın davranışları azaltan, verimliliği ve performansı artıran, arzu edilen bir durum olarak değerlendirilmektedir (Akar ve Bekâr, 2022, s. 27). İş tatmini ile performans arasında açık bir ilişki olduğundan, iş tatmini ve performansın etkin yönetimi daha mutlu bir iş gücüne olanak sağlar. Bu bağlamda iş tatmini ve performans, örgütlerin, çalışanların etkinliğini ve memnuniyetini artırmak için kullanabileceği önemli araçlar olarak değerlendirilebilir (Çetin vd. 2021, s. 4).

Benlik saygısı kendimizle, başkalarıyla ve genel olarak yaşamla olan ilişkilerimizi etkiler. Aynı zamanda nasıl öğrendiğimizi, çalıştığımızı ve iletişim kurduğumuzu da doğrudan etkiler. Kişisel başarımız veya başarısızlığımız öz saygımızda yatmaktadır. Benlik saygınız yüksek olduğunda yeni şeyler deneme olasılığınız da artmaktadır (Potter, Gosling vd., 2001, s. 7).

Düşük benlik saygısı kişinin sosyal ilişkileri üzerinde de olumsuz etkiler yaratabilir. Bu kişiler sıklıkla sosyal ilişkilerde çekingenlik yaşarlar, çatışmalardan kaçınırlar ve başkalarıyla iletişimde sorun yaşarlar. Bu, sosyal izolasyon ve yalnızlık duygularına yol açabilmektedir (Gümüş ve Kanbur, 2021, s. 4).

Orth, Meier ve Robins'e (2009, s. 6) göre, düşük benlik saygısına sahip bireyler, yeterli başa çıkma kaynaklarına sahip olmadıkları için depresyona yatkın oldukları, yüksek benlik saygısına sahip kişilerin ise olumsuzluklarla etkili bir şekilde başa çıkabildikleri görülmektedir. Kendinizi anlamak, güçlü ve zayıf yönlerinizi tanımak önemlidir. Olumsuz düşüncelerinizi fark edip bunları değiştirmek için farkındalık geliştirilebilir.

Benlik saygısı, çocukluk döneminden itibaren gelişmeye başlar ve yaşam boyu şekillenir. Aile, arkadaşlar, eğitim sistemi, medya ve toplum gibi çeşitli faktörler, bireyin benlik saygısını etkileyebilir (Evirgen Geniş, 2017, s. 28). Örneğin, olumlu bir aile ortamı ve destekleyici bir eğitim sistemi, bireyin kendine güvenini artırabilirken, sürekli eleştiri veya aşağılama içeren bir çevre, benlik saygısını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Dilek ve Aksoy, 2015, s. 2). Sonuç olarak, benlik saygısı, insanın kendisini değerlendirdiği ve algıladığı temel bir kavramdır. Kişinin kendi değerini ve önemini tanıması, sağlıklı ilişkiler kurması ve psikolojik iyi oluşu için önemlidir. Bu nedenle, bireylerin benlik saygısını geliştirmek için çaba göstermeleri ve destekleyici bir çevrede bulunmaları önemlidir.

Eğitim, bireylerin bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirmelerine olanak tanır. Nitelikli insan kaynağı, bir toplumun ilerlemesi için temel bir gerekliliktir. Eğitim, insanların kendi potansiyellerini gerçekleştirmelerine ve topluma katkıda bulunmalarına yardımcı olmaktadır (Taşçı, vd. 2020, s. 166). Özetle; eğitim, toplumların sosyal, ekonomik ve kültürel gelişimi için kritik bir öneme sahiptir. Eğitimli bir toplum, daha sağlıklı, daha adil, daha demokratik ve daha yenilikçi olma potansiyeline sahiptir. Bu nedenle, eğitim sistemlerinin kalitesini artırmak ve eğitime erişimi genişletmek, bir toplumun uzun vadeli başarısı için hayati önem taşımaktadır. Eğitimin önemi bu kadar büyükken eğitici rolünü üstlenen eğitim personelinin (öğretmenlerin) niteliği ve memnuniyeti de bir o kadar önem arz etmektedir. Eğitim kurumlarında çalışan bireylerin benlik saygısının çalışma performansı ve iş tatminleri üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik bu çalışmada, eğitim personelinin yönetim açısından istenilen kaliteye ulaşabilmesi için performans ve tatmin değerlendirmelerinin yapılması savunulmaktadır.

Öte yandan, iş yaşamında ise benlik saygısı, çalışma performansı ve iş tatmini eğitim yönü ile önemli kavramlar arasında yer almaktadır. Çünkü bu kavramlar sayesinde, eğitimciler, öğrencilere bilgi aktarma ve onların gelişimine katkı sağlamaları daha da kolaylaşabilir. Bu nedenle, iş görenlerin benlik saygısı hem kendi performansları hem de öğrencilerle olan etkileşimleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilmektedir. Benlik saygısının kazandırdığı özgüvene dayanarak eğitim çalışanları, işlerine daha fazla motive ve mutlu olmak suretiyle iş başarılarını artırabilirler. Böylece, eğitimcilerin kendilerine olan güvenleri artar ve daha yaratıcı, yenilikçi ve üretici işlere yönelebilir ve etkili iletişim sağlayabilirler. Dolayısıyla benlik saygısının kişide geliştirdiği yetenekler ve beceriler sayesinde, insanların hal, davranış ve tutumlarında değişkenlik görülebilir. Bu çalışmada, eğitimcilerin benlik saygılarının performans ve iş tatmini üzerindeki etkilerinin ortaya konması amaçlanmıştır

1. BÖLÜM

BENLİK SAYGISI

1.1. Benlik Tanımı ve Gelişim Süreci

İlk olarak William James tarafından ortaya atılmış olan benlik kavramı, zamanla değişerek benlik saygısı, benlik imajı, benlik farkındalığı, kendini kabullenme, benlik kontrolü, kendini bilme ve kendini açma kavramları ortaya çıkmıştır (Oosterwegel ve Oppenheimer, 1993, s.4). Literatüre bakıldığında pek çok terimin varlığı ve teorik bilginin sınırlı olması bu kavramların birbirinin yerine kullanılmasına yol açmıştır (Gander ve Gardiner, 2001, s. 492).

Benlik kavramı, kişinin kendisi ile ilgili bilinçli algısını içermektedir (Pescitelli, 1996). Benlik kavramı, diğer insanlarla etkileşime girdiğimizde bize ait olanla dışımızda olanı ayıran bir alan gibidir. Yani, dışarıdan soyutlayıp kendimize özel bir alan yaratıyoruz. Ayrıca yarattığımız bu alanı muhafaza etmek, geliştirmek ve sosyal etkileşimde konumlandırmak için çok çaba harcıyoruz. Bu çaba da “ben olma savaşı” olarak tanımlanmaktadır (Cüceloğlu, 1991).

İnsanın hissedebildiği kısım veya kısımlar olarak tanımlanan benlik, aynı zamanda kişinin bilinçli olarak var olabileceği şeylerin bütünüdür. Birincil benlik kavramı sözlü ifadeden önce gelse de kişinin "ben" veya "benim" olarak adlandırdığı şeydir. Böylece içsel farkındalığımızı artırarak kendimizi nasıl bir varlık olarak algıladığımıza dair fikirler geliştiriyoruz (Nelson-Jones, 1982, s. 21; Hamachek, 1995; Kolaksızoğlu, 2001, s. 13). Benlik kavramı için bir kişinin kimliği, değerleri, yetenekleri, sınırlamaları, etiği ve hedefleridir de diyebiliriz. Bir kişinin kendisi hakkında anlayabileceği tüm görüş, duygu ve tutumlar, onun benlik tanımı ve kendisine ilişkin zihinsel imajı gibidir (Erden ve Akman, 1998, s. 92).

1.1.1 Benlik Kavramı

James (1950), ele alınan çalışmasında benliğin "bilen olarak benlik" ve "bilinen olarak benlik" olarak iki boyuttan oluştuğunu ve bilime konu olabilecek benlik boyutunun "bilinmesi" gerektiğini savunmuştur. İlk kez benliği fiziksel, sosyal, duygusal ve psikolojik yönlerle tanımlanan bir "benim" ile algılama, düşünme ve hatırlama boyutlarını içeren bir "ben" in eş zamanlı gelişimi olarak tanımlandı. Bu yapıda, "bilgiye sahip olan benlik" öznedir (I), "bilgiye konu olan benlik" ise nesnedir (me). Bilimin öznesinin nesne olması gerektiğine göre, psikolojinin odaklandığı benlik, bilinen benliğin kapsamını oluşturur (Hamachek, 1988; Bacanh, 2004, s. 11). İnsanın kendini sorguladığı ve anlamaya çalıştığı yolculuğunda ilk

karşılaşılan kavram, benlik kavramıdır (Rhodewalt ve Peterson, 2008, s. 52). Benlik, kişinin karakterini, değerlerini, görüşlerini, tutkularını ve kendisi hakkında değerlendirmelerini kapsayan da bir kavramdır. Aynı zamanda benlik, kişinin kendisine ve başkalarına yönelik davranışlarını düzenleyen, kişiyi motive eden ve aralarındaki süreçlere aracılık eden dinamik ve öznel bir sistemdir (Gerring ve Zimbardo, 2012). Benlik kavramı, çevreyle sağlanan iletişim ve yeni öğrenmeler sonucunda oluşur. İnsanlar hal ve hareketlerinde bu benlik kavramlarına uygun davranma eğilimindedirler (Kulaksızoğlu, 2011).

James, benliğin, maddi benlik, manevi benlik ve sosyal benlik olmak üzere üç yönü olduğundan bahsetmiştir. Maddi benlik, kişinin diğer insanlarla ve maddi şeylerle özdeşleşmesidir. Örneğin, çok para kaybedip iflas eden bir iş adamının intihar etmesi gibi. Manevi benlik oldukça öznel ve kendimizi nasıl algıladığımızı ve değerlendirdiğimizi içerir. Sosyal benlikte ise, kişinin çevresine, dostlarına kendini nasıl tanıttığıdır. Yani kişi çevresinde ne kadar insan varsa o kadar farklı sosyal benliğe sahip diyebiliriz, çünkü kişinin herkese gösterdiği benliği farklıdır (Bruno, 1996, s. 100-101; Özen ve Gülaçtı, 2010, s. 32-33).

1.1.2. Benliğin Gelişimi

Baymur (1985)'a göre, insan yaşamının ilk anlarından başlayarak kendisi ve çevresi hakkında fikirler oluşturmaya başlar. İnsandaki iç varoluş ya da çekirdek benlik, kendisini yaşamının başında dünyaya getiren annenin bir parçası olarak görür ve hâlâ bağımsız bir varlık olarak kendisini anlayamaz ve kendisiyle hiçbir sorunu yoktur. Anneyle birlikte olduğunda insan, yaşamının ilerleyen dönemlerinde anneden ayrı bir varlık olduğunun ve anneden bağımsız olarak var olması gerektiğinin farkına varmaya başlar. Bu durum sadece yeni bir bütünlük arayışına değil, bireyin kendisini tanımlayabileceği yeni bir sistem (self-sistem) yaratan ipuçlarına da işaret etmektedir. Temelde insanın kimlik ihtiyacını karşılayan benlik, algı sisteminin oluşumu, bu ayrılık travmasını yaşadktan sonra çevreyle etkileşime girmesiyle başlar (Baymur, 1985, s. 268). Ergenlik, kişinin içinde bulunduğu durumu ve aslında içinde olmak istediği durumu anlamaya çalıştığı, araştırdığı bir dönemdir. Bu dönemde kişinin benlik kavramı sürekli değişmektedir. Çünkü ergenlik döneminde kişi kimlik arayışı içindedir ve sürekli olarak kendini değerlendirir ve keşfeder. Bu yaşta kişi kendisini diğer insanlardan ayıran özellikleri anlamaya çalışır (Aksoy ve Temel 2001, s.23).

Ortalama benlik saygısı düzeylerinin çocukluktan ergenliğe geçiş sırasında azaldığı görülmektedir (Robbins vd., 2002, s. 424). Ancak bu bulguyu yorumlamak zordur çünkü

bilişsel sınırlamaları nedeniyle çocuklarda küresel benlik saygısının güvenilir bir şekilde ölçülüp ölçülmeyeceği konusunda tartışmalar vardır (Davis-Kean ve Sandler, 2001, s. 896; Harter, 1999). Bu açıdan bakıldığında, ergenlerin kendilerini çocuklardan daha kötü hissetmemeleri, sadece dünya görüşlerini oluşturma biçimlerini değiştirmeleri ve dolayısıyla verdikleri benlik saygı ölçeğindeki maddelere yanıt verme biçimlerini değiştirmeleri mümkündür (Chen, 2008, s. 1013).

1.1.3. Gerçek ve İdeal Benlik

İdeal benlik, insanların ulaşmaya çalıştığı, ulaştığında gerçek mutluluk ve huzura kavuşacağı, kendini değerli ve özel hissedeceği özellikleri barındırmasıdır. İdeal benlikle çelişki, umutsuzluk, üzüntü ve depresyon duygularına neden olabilmektedir. Zorunlu benlik, görevler, sorumluluklar gibi kişinin sahip olması gerektiğine inandığı benliktir. Hedeflerinize ulaşmak bunun yerine rahatlama ve huzur duygusu yaratır (Ryff, 1998, s. 9). İdeal benliğin ve zorunlu benliğin inşası hem Batı hem de Doğu ülkelerinde sıklıkla küreselleşmenin yayılma dinamikleri tarafından desteklenen idollere gönderme yapmaktadır. Bu nedenle, belirli mitlerin ve putların yayılması, gerçek benlik ile ideal ve zorunlu benlik çatışmaya girdiğinde gerçek bir sorun oluşturabilir; kişi uyumsuzluk yaşar ve bu, yetersizlik, kaygı, keyifsizlik ve uyumsuzluk hissine neden olan hoş olmayan bir deneyimdir (Irtelli, Durbano & Marchesi, 2021, s. 6).

Gerçek benlik, bireyin kişisel mutluluğu için bireysel gelişmenin, kişisel sağlık durumunun ve başkalarıyla olan ilişkilerde gerçek sevginin kökenini oluşturur. İdeal benlik ise, kişinin olmak istediği veya mecburen geliştirmek zorunda kaldığı benliktir ve kusursuz olmayı amaçlamaktadır. Zaman zaman bu iki benliğin arasında fark olduğu görülmektedir. Benlikler arasındaki fark çok değilse kişiyi motive etmekte ve kişiyi başarıya götürmekteyken, farkın fazla olması kişide bir takım ruhsal bozukluğun görüleceği anlamına gelmektedir (Kapıkıran, 2004, s. 15- 16).

1.1.4. Benlik Saygısı

Benlik saygısı, ilk kez 1890'da William James tarafından tartışıldı ve benlik saygısını insanların sürekli olarak önemli hedeflere ulaşabildikleri zaman elde ettikleri olumlu değerlendirme olarak tanımladı. Sosyal bilimlerde benlik saygısı, kişinin genellikle duygusal olarak kendi değerine ilişkin genel değerlendirmesi olarak tanımlanabilmektedir (Zeigler-Hill vd., 2013, s. 113).

Benlik saygısı, bireyin kendisiyle ilişkilendirilen bir kavramdır. Bir kişi, kendisi hakkında pozitif düşünceler besliyor ise genellikle yüksek bir benlik saygısına sahiptir. Fakat pozitif düşüncelere sahip değilse, düşük bir benlik saygısı hissedebilir. Benlik saygısı genellikle duygusal olarak algılanan bir kavramdır; Brown'a göre, kişinin yeteneklerini ve becerilerini nasıl değerlendirdiğiyle ilgilidir. (Curun, vd., 2012).

İnsanın önemli bir parçası olan benlik saygısı, kişinin yaşamının tüm yönlerini etkileyebilmekte ve davranışlarına şekil verebilmektedir. Kişinin sosyalleşme düzeyinde önemli rol oynayan algı, duygu ve düşüncelerin toplamı olan benlik saygısı, kişilik gelişiminde de önemli bir yere sahiptir (Deniz, 2006, s. 1168). Benlik saygısı düşük olan kişilerin daha savunmasız oldukları, devamlı onaylanmaya ihtiyaç duydukları ve iş yerindeki insanlarla bağlantı kurma olasılıklarının daha düşük olduğu öne sürülüyor (Yazıcıoğlu ve Ulağı, 2020, s. 3-4). Bu insanlar onaylanma konusunda büyük ölçüde çevrelerindeki insanlara bağımlıdır. Bu durum onları duygusal ortamlarda savunmasız hale getirdiği için iş tükenmişliğine daha fazla maruz kalmaktadırlar (Baloğlu ve ark., 2006, s. 348).

Benlik saygısı kavramı açıkça tanımlanması zor bir kavramdır. Bazıları için bu düşünme yeteneğimize olan güvendir; yaşamın temel zorluklarıyla başa çıkma yeteneğimize olan güven, başarı ve mutluluk hakkımıza duyduğumuz güven, değerli olduğumuzu hissetme, hak etme duygusu, ihtiyaçlarımızı ve isteklerimizi savunma hakkı, değerlerimize ulaşma ve çabalarımızın meyvelerinden keyif alma arzudur (Hooks, 2003, s. 106). Benlik saygısı genel olarak “bireyin kendine yönelik tutumlarında ifade edilen kişisel değerlilik yargısı” olarak da tanımlanır (Coopersmith, 1967, s. 5).

Rosenberg, kişinin kendi hakkında duyduğu memnuniyetin, benlik saygısının temelini oluşturduğunu belirtmektedir. Benlik saygısının çeşitli unsurları arasında sosyal beceriler, bireysel değerler ve beden algısı bulunmaktadır. Birey, kendi benlik saygısıyla ilgili bilgi edinmek için sosyal yeteneklerini, kişisel değerlerini ve beden algısını değerlendirir. Eğer bir birey kendisi hakkında olumlu bir sonuca varırsa, yüksek bir benlik saygısına sahiptir; ancak olumsuz bir sonuç çıkarırsa, düşük bir benlik saygısı sergiler. (Kadioğlu, 2014).

1.1.5. Benlik Saygısının Önemi

Kişinin, bir kişiliğinin olabilmesi için kendisi hakkında mümkün olduğu kadar çok gerçeğin farkında olması gerekir. Pek çok insan kendini tanımadan, kendisini gerçekçi olarak görüp, kabul etmeden hayatına anlam katmayı beklemektedir (Engin, 1988, s. 83-84). Benlik saygısının hem motive edici hem de kabullenici, genellikle kalıcı bir nitelik olduğu

düşünülmektedir (Kernis, 2003, s. 6). Felsefe tarihinde "kendini bil" ifadesini ilk söyleyenin Sokrates olduğu iddia edilir. Ancak Sokrates, felsefe tarihinden daha eski olduğu iddia edilen bu açıklamasıyla insanın kendini tanıması, kendiyle uyum içinde olması, kendine sadık kalması gerektiğini, kendiyle uyum içinde olmayanın hiçbir zaman tam anlamıyla mutlu olamayacağını belirtmiştir (Yusuf, 1998, s. 174-175).

Farklı düzeyde benlik saygısına sahip bireyler, benlik değer duygularını düzenlemek için farklı stratejiler benimseme eğilimindedir. Öyle ki, benlik saygısı yüksek olanların, çabalarını, benlik değerleri ve kendini geliştirme duygularını daha da artırmaya odaklama olasılıkları daha yüksektir, oysa benlik saygısı düşük olanlar öncelikle şu anda sahip oldukları sınırlı benlik saygının kaynaklarını kaybetmemekle ilgilenirler (Baumeister Tice ve Hutton, 1989, s. 9). Benlik saygısı yüksek bireyler kendini geliştirme eğilimindedir. Düşük benlik saygısına sahip bireyler ise, dikkatleri kendilerine çekme konusunda isteksizdirler ve olumsuz özelliklerini bastırma girişimleri ile kendini koruma stratejilerini kullanma olasılıkları daha yüksektir. Temel olarak, düşük benlik saygısına sahip insanlar genellikle temkinli ve muhafazakâr davranma eğilimindedirler (Josephs, Larrick, Steele ve Nisbett, 1992, s. 13).

2. Benlik Saygısı ve İnsan Davranışları Üzerindeki Etkisi

Benlik saygısı, hayatın ilk yıllarından itibaren gelişmeye başlayan ve yaşam boyunca evrim geçiren bir yapıdır; bu süreç çoğunlukla çevreyle etkileşim yoluyla şekillenir. Bebeklik döneminde ebeveynlerle veya bakım verenlerle etkileşimler önemliyken, ilerleyen yıllarda benlik saygısının gelişmesinde sosyal çevre ve alınan geri bildirimler de önemlidir (Chao, Vidacovich ve Green, 2017, s. 267). İnsanın temel yeteneklerinden biri olan düşünme, insanı doğadan başlayarak hem çevresini hem de kendisini yargılamaya yöneltmiştir.

Benlik saygısı sosyal toplumda önemli bir ihtiyaçtır. Ebeveynlerle çocuklar arasında, işçi ve işverenler arasında, öğretmenlerle öğrenciler arasında, kısacası her yerde insanlar, benlik saygısını korumak için uğraş vermektedir. Toplumda her düzeyde pek çok kişi yetersizlik duygusunu telafi edebilmek için büyük çaba sarf etmektedir (Yıldırım ve Atilla, 2020, s. 63). İnsanın doğumundan ölümüne kadar davranışlarını gerek yüksek benlik saygısı gerekse düşük benlik saygısı direk etkilemektedir.

2.1. Yüksek Benlik Saygısı

Benlik saygısı yüksek olan kişiler, başarılarını çabalarına ve becerilerine borçlu olan, kendilerine gerçekçi hedefler belirleyip bu hedeflere ulaşabilen kişilerdir. Herhangi bir

aksilikle karşılaştıklarında, yeniden toplanıp kaldıkları yerden devam etmeye motive olurlar. Genelde hata yaptıklarında bunu kabul ederler ve hatalarından dolayı başkalarını suçlamamayı tercih etmektedir (Yavuzer, 2000, s. 18-21). Potansiyellerinin ve kabiliyetlerinin farkında olur ve hedeflerini belirlemede daha bilinçli davranırlar.

Bir kişinin yüksek benlik saygısı, kendi hakkındaki düşüncelerinin sağlam ve olumlu olduğunu ifade eder. Düşük benlik saygısı, bireyin kendisini olumsuz niteliklerle tanımladığını ve bunu kabul ettiğini gösterir (Campbell ve Lavalley, 1993, s. 9-10). Genel olarak yüksek benlik saygısına sahip olan kişi, eleştirilere karşı daha duyarlıdır ve eleştirilmekten çekinmez. Duygusal dalgalanmalardan ve depresyondan daha az etkilenirler (Uyanık Balat ve Akman, 2004, s. 180). Benlik saygısı yüksek olan kişiler kendilerini değerli görürler (Kaya ve Sacheks, 2005). Bir sorunu çözmek için geçmiş deneyimlerle öğrenilen yolların ötesine geçerek yeni çözümler bulma yeteneği olarak tanımlanan problem çözme becerisi, benlik saygısının yüksek olmasıyla ilgili bir diğer faktördür (Traş, Arslan ve Mentiş Taş, 2011, s. 719).

2.2 Düşük Benlik Saygısı

Düşük benlik saygısı, kişinin kendisinin sürekli ve ısrarcı bir şekilde olumsuz değerlendirilmesidir. Kişinin kendisini değersiz görmesi, negatif düşünce ve duygularını ifade etmesidir (Fennel, 1997). Benlik saygısı düşük olan kişiler, yeteneklerine değer vermezler, güven problemi yaşarlar, özsaygıları düşüktür, çoğu zaman başarılarını kabul etmezler ve özsaygılarını korumak için diğer insanlarla ilişkilerden kaçınırlar. Bu nedenle benlik algıları belirsiz, istikrarsız, tutarsız ve karmaşık bir niteliğe sahiptir (Byrne ve O'brien, 2014). Düşük benlik saygısı, kişilerin sorunlarının önünde büyük bir engel olarak değerlendirilmektedir (Yıldız, 2012, s. 46). Benlik saygısı düşük olan kişiler duygusal açıdan daha az istikrarlıdır ve günlük olaylardan daha kolay etkilenirler. Bu kişiler sürekli olarak başkaları tarafından kabul edilmek ve onaylanmak isterler ancak bu durumun gerçekleşip gerçekleşmeyeceği konusunda da sürekli kaygı duyarlar (Hogg ve Vaughan, 2007, s. 162). Benlik saygısının düşük olması, kişinin kendisini olumsuz özelliklerle algıladığını ve bu durumu kabul ettiğini gösterir (Campbell ve Lavalley, 1993, s. 9-10).

Yeni bir işe başlarken genellikle umutsuz olan benlik saygısı düşük kişiler, ne ufak bir problemde pes etmeyi seçerler. Dışsal faktörlerden çabuk etkilenen bu bireyler, ilk olarak suçu başkalarına atma eğiliminde olurlar. Kendilerini devamlı başkalarına ispat girişiminde

oldukları için çabuk yorulur ve sosyalleşmeden uzaklaşıp, kendilerini diğer insanlardan iole ederler.

3. Mesleki Benlik Saygısı

Meslek, kişisel gelişimi ifade etme fırsatlarından biridir. Meslek, kişinin kişiliğini güçlü bir şekilde etkilediği için kişisel gelişimiyle uyumlu olmayan meslekler sorunlara neden olabilir (Esin vd., 2016, s. 11). Başka bir deyişle meslek, belirli bir eğitim yoluyla edinilen bilgi ve becerilere dayalı, insanlara yararlı mal veya hizmet üretmek ve karşılığında maddi çıkar elde etmek amacıyla gerçekleştirilen, toplum tarafından belirlenen sistematik normlara sahip faaliyetler bütünü olarak da tanımlanmaktadır (Kuzgun, 2006, s. 16). İşe başlarken oluşmaya başlayan mesleki benlik kavramı, bireyin içindeki mesleki roldür. Kişinin günlük yaşamını da etkileyebilmektedir (Yılmaz Tekirgöl, 2011, s. 7). İnsanlar sevdikleri, inandıkları ve yapmaktan keyif aldıkları meslekleri seçmelidir. Seçtikleri mesleğe karşı olumlu tutumları onların mesleki özgüvenlerini ifade etmektedir (Doğan, 2005, s. 210).

İnsanların mutluluğu ve hayatta kalması için hayati önem taşıyan kariyer seçimi, onların benlik algılarıyla yakından ilişkilidir. Kişinin mesleğindeki performansı, yeterliliği ve değeri hakkındaki olumlu ya da olumsuz tutumu da mesleki benlik saygısıdır (Carmel, 1997, s. 591). Kısaca mesleki yaşamının tamamıdır diyebileceğimiz mesleki benlik saygısı, bir kişinin işini başarılı bir şekilde yerine getirebilmesi için ihtiyaç duyduğu mesleki değer duygusudur (Tabassum, Ali, & Bibi, 2011, s. 302).

3.1 Meslek Seçimi ile İlgili Kuramlar

Meslek seçimi olgusuyla ilgilenen araştırmacılar çeşitli teoriler sunmuşlardır. Meslek seçimi, bir bireyin belirli bir kariyer yolunu seçmesi ve o mesleği icra etme kararını içerir. Bu karar, kişinin yetenekleri, ilgi alanları, değerleri ve çevresel etkiler gibi birçok faktör tarafından oluşmaktadır. Meslek seçimiyle ilgili bazı önemli kuramlar şunlardır:

- Mesleki Gelişim Kuramları,
- Meslek Seçiminde Karar Kuramlarıdır.

Bu kuramlar, meslek seçimi ve kariyer gelişimi süreçlerini anlamak için kullanılır ve bireylerin meslek seçimi üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışır. Her biri, farklı yönleriyle meslek seçimini etkileyen faktörleri ve bu sürecin nasıl işlediğini açıklar.

3.1.1. Mesleki Gelişim Kuramları

İş dünyasındaki sürekli değişimle birlikte kariyer teorileri ve bu alandaki çalışmalar yapısal olarak yenilenmeye ve içerik açısından yeniden incelenmeye başlanmıştır. Esnek olmayan kariyer geliştirme yapıları önemini yitirmekte ve kariyer gelişimi, iş dünyasındaki değişim sonucunda insanların kendilerini keşfedebilecekleri bir yapıyı gerektirmektedir (McMahon, Watson ve Bimrose, 2012, s. 762; Savickas, 2011 s. 254).

Super'e (1960) göre, her insan kendisini ve çevresini algılama yeteneğine sahiptir ancak bu algıların organizasyonu ve bileşimi farklıdır. İnsanlar yaşlandıkça bu algılar daha da gelişir ve daha sonra insanlar seçmek istedikleri mesleklere ilişkin algılarını geliştirmeye başlarlar. Son olarak kariyer seçimi, benlik algısı ile profesyonel benlik algısının yakınlığına bağlıdır. Bu nedenle insanlar kendi algılarına uygun kariyerleri seçerler (Osipow ve Walsh, 1990).

Mesleki gelişim teorileri, yaklaşık 60 yılı aşkın bir süredir kariyer gelişimi üzerine yapılan araştırmalar, kavramlara ilişkin geliştirilen görüşler ve programlardan alınan geri bildirimler ile büyük ilerleme kaydetmiştir. Günümüzde teori, mesleki gelişimi anlamada ve mesleki danışmanlığı organize etmede etkili ve verimli bir yaklaşım haline gelmiştir (Kuzgun, 2006, s. 151).

Kariyer gelişim teorilerine en önemli katkı Donald Super tarafından yapılmıştır. Super teorisini oluştururken başta Ginzberg olmak üzere çeşitli araştırmacıların görüşlerinden etkilenmiş ancak önceki teorisyenlerden farklı olarak sosyoekonomik statü, cinsiyet, sosyal değişim, seçim süreci gibi birçok kavrama da araştırmasında yer vermiştir. Super, görüşünün birbiriyle ilişkili birçok önermeyi barındıran teorileri içerdiğini ve bunun sonucunda bir bütün olarak bir teori ortaya çıktığını vurgulamıştır (Siyez, 2014, s. 181).

Super, kariyer olgunluğu kapsamında dört temel yapıyı açıklamaktadır; ilk iki yapı tutumsal, diğer ikisi ise bilişsel yapılardır. Tutumsal yapı kariyer planlama, keşfetme ve merakla ilgiliyken; bilişsel yapı kariyer planlarının uygulanması, iş dünyası hakkındaki bilgiler ve mesleki tercihlerle ilgilidir (Savickas, 1997, s. 250). Super (1974), 14 yaşındaki Amerikalı ergenlik çağındaki erkeklerle yaptığı kariyer modeli araştırmasının sonucunda (Super & Overstreet, 1960), ergenlerde birbiriyle ilişkili altı boyut tespit etmiştir. Bu boyutlar genel olarak şu şekildedir (Siyez, 2014, s. 192; Kuzgun, 2006, s.159):

- Meslek seçmeye yönelme: Meslek seçmenin gerekliliğinin farkındalığı ve mesleki bilgiyi kullanma ile ilgilidir,

- Tercih ettiği mesleğe ilişkin bilgi edinme ve planlama: Tercih edilen mesleğe ilişkin spesifik bilgilerin belirlenmesi, bu bilgilerin elde edilmesi ve planlanması,
- Mesleki seşimlerin uyumluluğu: Kariyer seşimlerinin bireyin mesleki alan ve düzeylerine uygunluğu,
- Özelliklerin netleşmesi: İnsanların benlik kavramlarını netleştirmek ve işe karşı tutumlarını netleştirmek,
- Mesleki bağımsızlık: Bağımsız olarak ne kadar iş deneyimi kazanıldığı,
- Meslek seşimlerinde rasyonellik: Beceriler, ilgiler, faaliyetler ve mesleki tercihler arasında bir ilişki vardır.

3.1.2. Meslek Seçiminde Karar Kuramları

Bireyin öz değerlendirmesinin iyi olması, örgüt içindeki ve dış çevredeki fırsatlar hakkında etkili araştırma yapılması, kariyer hedeflerinin kalitesi üzerinde olumlu etki yaratacaktır. Bir kişi gelecekte ulaşmak istediği hedefin, yetenekleriyle örtüşmesi ve ilerleme fırsatının mevcut olması durumunda kariyer kararı verir (Aytaç, 2005, s. 155).

Hilton'a göre, meslek kararı vermedeki itici faktör, bilişsel uyumsuzluğu azaltma girişimidir. Hilton, kendisinden önceki teorisyenlerin bir kararın ne zaman verildiği ne zaman sonlandırıldığı, uygun bir seşenek olmadığında kişinin ne yaptığı gibi soruların cevaplanmadığını ileri sürmektedir (Aktaran Kuzgun, 2009).

Vroom ise, karar verme davranışını beklenti kavramıyla açıklamaktadır. Vroom'a göre karar, olumlu yönleri fazla, olumsuz yönleri daha az olan ve başarı olasılığı en yüksek olan seşeneğin seşilmesinden ibarettir (Aktaran Kuzgun, 2009).

Gati'ye göre de bireylerin zorlayıcı kararların verilmesi aşamasında, belirsizliğin sıkıntıya neden olduğu görölmektedir. Bu yüzden bireylerin, aslında belirsizliği karar sorununun önemli bir ögesi olarak görmeleri gerekmektedir. (Aktaran Kuzgun, 2009).

Son olarak Gelatt (1962), karar problemi ile karşı karşıya kalan kişinin öncelikle rehberliğe ve değer sistemlerine ihtiyaç duyduğu görüşündedir. Birey bu sistemlerle karar verme sürecini şu şekilde gerçekleştirir (Aktaran Kuzgun, 2009, s.132):

- Tahmin sistemi: Seşenekler, eylemlerin getireceği sonuçlar (olasılık), bu sonuçlara ulaşma olasılığı,
- Değer sistemi: Olası sonuçlar için göreceli tercihi,
- Karar verme sistemi: Önceliklerin değerlendirilmesi.

2. BÖLÜM

İŞ TATMİNİ

2.1. İş Tatmini Tanımı

Literatür incelendiğinde iş tatmininin birçok tanımına rastlanmaktadır, bunlardan bazıları şu şekildedir: İş tatmini, çalışanların işten beklentileri ile yaptıkları iş arasındaki duygudur (Güney, 2000, s. 32). İş tatmini, çalışanların iş yeri ve çalışma ortamından duydukları tatmin düzeyidir (Gohel, 2012, s. 36). Kurumların iç çevrelerinde (Organizasyonda çalışan tüm insanlardır) güvenilir bir ortam ve yüksek iş tatmini, çalışma arkadaşlarına, organizasyon yapısına ve yöneticilere bağlıdır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011, s. 48).

İş tatmini, maaş, iş arkadaşları, terfiler ve çalışma koşulları boyutları kullanılarak tanımlanmaktadır. Ancak, kişinin performansını artırmak için kullanılan boyut veya faktörler konusunda bir fikir birliği yoktur; bugün en çok bahsedilenler terfiler, maaş, iş arkadaşları, liderlik ve işten duyulan memnuniyettir. (Akar ve Bekar, 2022, s. 27). Kişinin işinden istediği ile işin kişiye sunduğu arasında uyum varsa buna iş tatmini, aksi durumda ise iş tatminsizliği denilebilmektedir (Arslan ve Aydın, 2013, s. 5). Çalışan için iş tatmini, kişisel bir unsurdur ve kişinin, yaptığı işe, iş yerine, çalışma arkadaşlarına, aldığı maaşa veya çalışma koşullarına vb. nasıl bir anlam verdiği ile ilgilidir (Tuzcu, 2016, s. 3-4).

Örgütlerde arkadaşlık, maaş düzeyi, sosyal olanaklar, çalışma saatleri, işin kalitesi, iş politikaları, organizasyondaki yönetimin tutum ve davranışları, iş tatmininin en büyük etkenleridir (Kılıç ve Saygılı, 2021, s. 4). Kurumların iç ortamındaki güvenilirlik ve yüksek iş tatmini, çalışma arkadaşlarına, organizasyon yapısına ve yöneticilere bağlanmaktadır (Koç ve Yazıcıoğlu, 2011, s. 2). İş tatmini, çalışanların işlerine karşı tutumlarını, motivasyonlarını ve bağlılıklarını etkileyebilir. Yüksek iş tatmini genellikle çalışanların daha mutlu, daha verimli ve işlerine daha bağlı olmalarıyla ilişkilendirilirken, düşük iş tatmini ise işten ayrılma eğilimini artırabilir, motivasyonu azaltabilir ve iş performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015, s. 5).

Çalışanlar psikolojik olarak rahat hissettiğinde, işletmeler, çalışan verimliliğinin artması ve personel devir oranlarının azalması gibi faydalar elde edebilir (Seyhan ve Sivok, 2021, s. 4). İşletmelerde çalışanların iş tatmini arttığında, çalışanların performansı olumlu yönde etkilenir. Dolayısıyla iş tatmini yüksek olan işletmelerde performans artışı sağlanır ve bu da rekabet avantajı elde etmelerini destekler (Choudary ve Bhaskar, 2016, s. 1).

İş tatmininin, örgüt içinde motivasyonu artırma, bağlılığı güçlendirme ve iş yükünün yarattığı yıpranmayı azaltma gibi olumlu etkileri bulunmaktadır. Bu durum, kurumsal işletmelerin başarısında önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Çetin vd., 2021, s. 3). Günümüz iş yaşamında yöneticilerin en önemli hedeflerinden biri gerekli şartlara sahip çalışanları çekmek, iş tatminini sağlamak ve örgütsel verimliliklerini arttırmaktır (Güney, 2007, s. 189). İş tatmini hem bireylerin hem de işletmelerin başarısı ve refahı açısından önemli bir faktördür. İyi bir iş tatmini, çalışanların motivasyonunu artırabilir, iş performansını ve işletme başarısını olumlu yönde etkileyebilirken, düşük iş tatmini ise işletmeler için personel kaybına ve verimlilik kayıplarına yol açabilmektedir.

2.2. İş Tatmini Kavramının Tarihi Gelişimi

Yönetim biliminin ilerlemesiyle birlikte sürekli araştırılan iş tatmini kavramına ilişkin ilk çalışmanın 1930'lu yılların başında Mayo'nun Western Electric Company'nin Hawthorne fabrikasında yaptığı çalışmayla başladığı kabul edilmektedir. Bu kavramı açıklamaya yönelik çalışmalar temel olarak içerik ve süreç teorileri adı verilen iki temel gruba ayrılmaktadır. Bazı çalışmalarda ise iş tatmini içerik, süreç ve diğer teoriler olarak da sınıflandırılmaktadır (Mattila, 2006; Feldman ve Arnold, 1985; Locke, 1976).

İş tatmini örgütlerde çalışanların davranışlarını etkileyen önemli faktörlerden biridir. İş tatmininin varlığı, çalışanlara örgütsel bağlılığın artırılmasından stresin azaltılmasına kadar pek çok olumlu fayda sağlamakta ve genel olarak iş kalitesini artırmaktadır. İş tatminsizliği ise, işe gelmeme, geç kalma, işten kendi isteğiyle ayrılma gibi örgüt açısından maliyetli sonuçlar doğurabilmektedir (Çarıkçı, 2000, s. 161). Yüksek iş tatmininin çalışan mutluluğuna katkıda bulunduğuna, düşük iş tatmininin ise kişinin işine yabancılaşmasına, kayıtsızlığa ve uyumsuzluğa neden olduğuna inanılmaktadır (Sertçe, 2003). İş tatmini ile ilgili olarak farklı bakış açılarından birçok tanım yapılmıştır. Tanımların ortak noktası, iş tatmininin işle ilgili duygusal bir eylem olduğu konusunda hemfikir olmalarıdır. İş doyumu denildiğinde akla işin getirdiği maddi faydalar, "çalışanın birlikte çalışmaktan keyif aldığı çalışma arkadaşları ve bir ürün ortaya çıkarmanın hazzı" gelmektedir (Eren, 1993, s. 145). İş tatminini çalışanların işlerinden duydukları tatmin olarak tanımlamıştır. Daha açık bir ifadeyle Akıncı'ya göre iş tatmini, iş özelliklerinin çalışanların talepleri ile eşleşmesi durumunda ortaya çıkan ve çalışanların işlerinden memnuniyetini belirleyen bir olgudur (Akıncı, 2002, s. 2-3). İnsanların işleriyle ilgili hissettikleri tatmin veya tatminsizlik durumudur da diyebiliriz (Ardıç ve Baş, 2000, s. 1). İş tatmini kavramını insanlara özgü bir kavram olarak anlamak yanlış olacaktır.

Örgütsel ve çalışma psikolojisinin en önemli değişkeni olan iş tatmini, ampirik çalışmalara katılmayı düşünen araştırmacıları ve çalışanları kendi yapılarını açıklamaya teşvik etmek için ilgili örgüt içi politika ve stratejiler geliştiren insan kaynaklarının odak noktasıdır (Satuf vd., 2018).

2.3. İş Tatmininin Önemi

İş tatmini, hem çalışanlar hem de işletmeler için önemli bir konudur. Yönetici, organizasyon ve personel açısından incelenen iş tatmini aşağıda detaylandırılmıştır:

Personel açısından: Personelin yaşamında önemli bir yere sahip olan iş, günlük yaşamın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Çalışanların ait oldukları örgütlerde işlerinden keyif almaları, diğer yaşamsal alanlarda da daha pozitif olmalarını sağlamaktadır (Saklan, 2009, s. 44). Sonuç olarak, iş tatmini çalışanlar için birçok fayda sağlar ve işletmeler için de önemlidir. İşletmelerin, çalışanların ihtiyaçlarını anlamaları ve iş tatmini düzeyini artırmak için çaba sarf etmeleri hem çalışanların refahını artırır hem de işletmenin genel başarısını desteklenmektedir.

Organizasyon açısından: İnsan kaynakları, örgütlerde çalışanların uyum süreçlerinde oldukça etkilidir. İşgücünün özelliklerine göre yapılan değerlendirmeler sonucunda işe doğru çalışanları çekmenin örgütün devamlılığını garanti altına alan bir faktör olduğu görülmüştür. Çalışma ortamlarının çalışanların iş tatminine bağlı olarak değiştirilmesi ve düzenlenmesi bu süreçte olumlu etkiler yaratmaktadır (Urhan, 2013, s. 7). İş tatmini, bir örgütün başarısı için kritik öneme sahip bir faktördür ve çeşitli açılardan örgüt için önemli avantajlar sağlar. Sonuç olarak, iş tatmini örgütler için birçok fayda sağlar ve işletmelerin uzun vadeli başarısını desteklemektedir.

Yönetici açısından: İş tatmini düşük olan personel, çalıştıkları örgütlerde görevlerini yerine getirirken olumsuz davranışlar göstermektedir. İş tatmini yüksek olanlar ise, daha coşkulu ve olumludur. Olumlu davranışlar sergileyen personelin tutumu, yönetici ve örgüt açısından başarıyı beraberinde getirecektir. Çalışanlar örgütte huzurlu olabilirse devamsızlık ve tükenmişlik azalacaktır (Fidan, 1390, s. 17-29). Sonuç olarak, iş tatmini yöneticiler için önemli bir konudur çünkü tatminli çalışanlar, yöneticilerin işlerini daha etkili bir şekilde yapmalarına yardımcı olur ve işletmenin başarısını destekler. Yöneticilerin, çalışanların ihtiyaçlarını anlamaları ve iş tatmini düzeyini artırmak için çaba sarf etmeleri, ekiplerin başarısını artırabilir ve uzun vadeli işletme performansını iyileştirebilmektedir.

2.4. İş Tatminini Açıklayan Kuramlar

İş tatmini genellikle çalışanların işlerini ne kadar güçlü bir şekilde benimsediklerini, ne kadar mutlu olduklarını ve işlerinden ne kadar memnun olduklarını yansıtır. İyi bir iş tatmini, çalışanların işlerinde daha motive olmalarına, daha yaratıcı ve üretken olmalarına, iş yerinde daha uzun süre kalma eğiliminde olmalarına ve genel olarak iş yerinde daha olumlu bir atmosfer oluşturmalarına yardımcı olabilmektedir. Çalışanların işlerinden aldıkları memnuniyet düzeyini açıklamak için çeşitli kuramlar bulunmaktadır. Aşağıda kapsam kuramları ve süreç kuramları incelenecektir.

2.4.1. Kapsam Kuramları

Kapsam kuramları, insanların motivasyonlarını açıklayan teorilerdir. İnsanların güdülerini tatmin etmek için seçtikleri hedefleri anlamaya odaklanırlar (Mullins, 2002, s. 426). En çok bilinen alan teorileri şunlardır: Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg'in İki Faktör Kuramı, McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı ve Alderfer'in Varoluş, İletişim ve Gelişim (VİG -ERG) Kuramı'dır.

2.4.1.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı

Maslow (1954), insanların ihtiyaçları beş düzeyden oluşan bir ihtiyaçlar hiyerarşisine dayanan "isteyen" varlıklar olduğunu öne sürdü. İhtiyaçların sırası şu şekildedir: Fizyolojik ihtiyaçlar, emniyet ihtiyaçları, bağımlılık ihtiyaçları, saygınlık ihtiyaçları ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçları. Bir ihtiyaç düzeyi karşılandığında birey bir sonraki düzeye geçer çünkü "tatmin edilen ihtiyaç artık bir motive edici değildir" (Mullins, 2002, s. 427). İnsanlar, Maslow'a göre, tüm ihtiyaçları aynı anda hissetmezler. Maslow, fiziksel ihtiyaçlar karşılandıktan sonra güvenlik ihtiyaçlarının geleceğinden bahsetmiştir. Temel ihtiyaçlar karşılanınca yavaş yavaş yeni ihtiyaçlar hissedilir. Ayrıca Maslow, modeldeki adımların duruma göre esnek olabileceğini belirtmektedir. İstenilen ihtiyaçların önceliği bireysel ya da toplumsal değerlere bağlı olarak farklılık göstermektedir (Altunışık, 2014, s. 119).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Piramidi



Şekil 2.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi

Kaynak: (Altunışık, 2014, s. 120).

Maslow'a göre, bireysel davranış, beş genel ihtiyaçtan bir veya daha fazlasını karşılama arzusuna yöneliktir. Yukarıdaki şekilde insanların beş temel ihtiyacı sırasıyla gösterilmektedir (Tınaz, 2013, s. 7).

2.4.1.2 Herzberg'in Çift Faktör Kuramı

Herzberg'in (1966), hijyen-motivasyon teorisi olarak adlandırılan bu teoride; çalışanların ekonomik, sosyal ve duygusal varlıklar olduklarını belirtmektedir. Dolayısı ile iş tatminlerinin bu üç boyut tarafından belirlendiğini savunmakta ve her üç boyutun birlikte ele alınması gerektiğini ileri sürmektedir. Yapılan araştırmalar gösteriyor ki, insanların işi tatminini artıran faktörler ile onları mutsuz eden faktörler yanı değildir. Çalışanları ellerinden gelenin en iyisini yapmaya motive etmek için yönetici, sürece gereken önemi vermelidir (Efil, 1999, s. 122). Herzberg, çalışanların örgütü kabul etmesini ve örgütte kalmasını engelleyen bazı teşvik araçlarının yetersizliğini, iş yerindeki kötü fiziksel çalışma koşulları, işletme organizasyonunun yetersizliğinden kaynaklanan sorunlar, personel güvenliğinin yetersiz olması gibi faktörleri vurguluyor. Bu olumsuz şartlar personelin örgütte kalmasını imkânsız hale getirmektedir (Eren, 2015, s. 32).

2.4.1.3 McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı

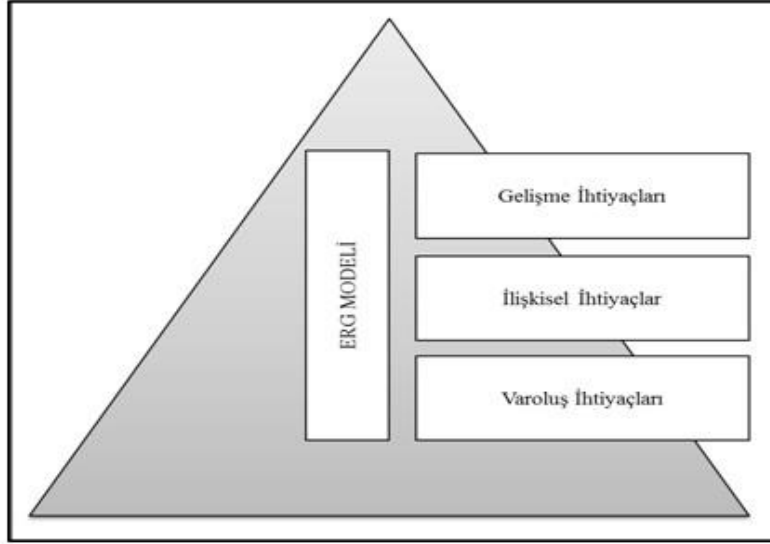
Literatürde McClelland'ın başarı ihtiyacı teorisi veya başarı motivasyonu kavramı olarak ifade edilen teori, "mükemmeliyetçi standartları karşılayarak işleri daha iyi yapmaya çalışmak" olarak tanımlanmaktadır (Mc Clelland ve Koestner, 1992). Bu teoriye göre; bir

insanda herhangi bir amaca yönelik olguya ulaşma ihtiyacı vardır. McClelland, bireyde gözlemlenen temel başarı ihtiyaçlarını tanımlamaktadır. Üç farklı açıdan ele alındığında tek bir teori olarak değerlendirir, bunlar: Başarı ihtiyacı, güç kazanma ihtiyacı ve ilişki kurma ihtiyacıdır (Can, Aşan Azizoglu ve Miski Aydın, 2015, s. 111). McClelland'ın ortaya koyduğu bu teorinin bir diğer adı da kazanılmış ihtiyaçlar teorisidir. Çalışanların yerleştirme ve seçme sisteminin geliştirilebilmesi için ihtiyaçlarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu sayede insanların başarıya olan ihtiyaçları arttırılarak uygun işlere yerleştirilmeleri mümkün olabilmektedir (Fındıkçı, 2000, s. 385). Bir kişinin başarılı olabilmesi için, başarı, güç ve bağlantı ihtiyaçlarından birinin kabul edilmesi veya vurgulanması gerekmektedir (Erdem, 1997, s. 74). Başarı çoğu insanda potansiyel olarak var olan bir ihtiyaçtır. Ancak her insan bu ihtiyacın ortaya çıkmasına neden olan fırsata ve ortama sahip değildir. Başarı ihtiyacının yoğunluğu kişiden kişiye değişebilmektedir (Eroğlu, 2004, s. 32). McClelland teorisinde bağlılık ve güç ihtiyacından ziyade daha fazla başarıya duyulan ihtiyaç vurgulanmıştır (Tevrüz vd., 1999, s. 108). McClelland'e göre, başarıya yönelik kişisel sorumluluk, belirli bir miktarda riski veya bir tür zorluğu kabul etmeyi gerektirir ve aynı zamanda ulaşılan performansa ilişkin yeterli ve zamanında geri bildirim almayı da amaçlar (Tınaz, 2013, s. 32).

2.4.1.4 Alderfer'in VİG (ERG) Kuramı

Alderfer, Maslow'un ihtiyaç gruplamasını basitleştirdi ve başka bir motivasyon anlayışı olan ERG'yi tanıttı. ERG teorisi yaklaşımında üç grup ihtiyaçtan bahsedilmektedir. Tıpkı Maslow'da olduğu gibi ihtiyaçlar şunlardır: Gelişme İhtiyaçları (kendini geliştirme, saygı görme), İlişkisel İhtiyaçlar (sevgi ve aidiyet) ve Varolma İhtiyaçları (güvenlik ve fizyolojik). Bu sınıflandırma Maslow'un sınıflandırmasına göre daha basittir (Koçel, 2015, s. 738).

Alderfer, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinden yararlanarak hiyerarşik bir zincir oluştuğunu ancak insanların ihtiyaçlarının karşılanması aşamasında devamlı bir gelişme olmazsa hiyerarşik zincirin sürekli yukarı çıkmadığını göstermektedir (Dikici, 2005, s. 58). Maslow'da olduğu gibi Alderfer'de de hiyerarşik bir zincir vardır. Bu teoriye göre, eğer düşük düzeydeki bir ihtiyaç karşılanmazsa, üst düzeydeki bir ihtiyaç da karşılanamaz. Ancak Alderfer bu teoriye ek olarak; özellikle üst düzey ihtiyaçların karşılanmasında başarısızlık veya hayal kırıklığı yaşandığında, alt düzeydeki başka bir ihtiyaç yeniden ortaya çıkabilir ve alt düzey ihtiyaçların karşılanmamasına neden olabilmektedir. Alderfer, insanların ihtiyaç tatmin düzeylerine göre düşük veya yüksek düzeydeki ihtiyaçları karşılamak için yukarı veya aşağı hareket edebileceklerini öne sürmektedir (Eren, 2017, s. 511).



Şekil 2.2. Alderfer'in ERG kuramı

Kaynak: (Tekin ve Görgülü, 2018).

Yukardaki Şekil incelendiğinde Alderfer'in bu ihtiyaçlar hiyerarşisini basitleştirmesinin temel nedeni, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin gerçek hayata uygun olmadığı sonucuna varmasıdır.

2.4.2. Süreç Kuramları

Süreç teorileri, bireyin hangi amaçlar doğrultusunda ve nasıl motive olduğuyula ilgilenir. Bu teorilerin özellikle ilgilendiği asıl konu kişinin yaptığı bir davranışı tekrar edip etmeyeceğinin nasıl sağlanacağıdır (Yazıcıoğlu vd. 2007, s. 77).

Kapsam teorileri genellikle bireyleri motive eden faktörleri belirlemeye odaklanırken, süreç teorileri, motivasyonun nasıl sağlandığına dair faktörlerin birbirleriyle ne şekilde etkileşim içinde olduğuyula ilgilenir. Süreç teorilerinde kişilerin hal ve hareketleri, bunların şekli, tekrar etme süreci ve devamlılığı önemlidir. (Özler, 2013). Bu teorilere göre ihtiyaçlar, kişileri davranışlara yönlendirirler. Kişilerin davranışlarından içerden gelen uyarılar olduğu gibi dışardan gelen etkilerde önemli rol oynamaktadır (Koçel, 2011, s. 628). Bu teoriler aynı zamanda bireylerin davranışlarının nasıl başladığıyla da ilgilenirler (Önen ve Kanayran, 2015, s. 52).

2.4.2.1. Adams'ın Eşitlik (Adalet) Kuramı

Bu teorinin temel amacı eşit çabaya eşit ödül verilmesidir. Eşitlik teorisinin Lawler-Porter modeliyle yakından ilişkili olduğu da görülmektedir. Aslında Lawler-Porter modeli eşitlik modelini de bir ölçüde içermektedir. Performansla ilgili anlaşıldığı şekliyle eşitlik ödülü, içsel ödül, dışsal ödül ve tatmin arasındaki ilişki, eşitlik teorisinin amacına benzer. Eşitlik teorisi bu

bağlantıları motivasyonun temeli olarak kabul etmekte ve motivasyonu bu temeller üzerine kurmaktadır (Koçel, 2003, s. 499). Adams'ın geliştirdiği eşitlik teorisine göre insanların iş ilişkilerinde beklentisi herkese eşit davranmaktır. Çalışanlar kendilerini benzer pozisyondaki çalışanlarla kıyaslamakta ve bu durum onların diğer çalışanlarla eşitlik arayışına girmesine neden olmaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda eşitlik ya da eşitsizlik ortaya çıktığında çalışanın başarısını ve iş tatminini büyük ölçüde etkilemektedir. Çalışan kendisini eşitsizlik içinde gördüğü durumlarda eşitsizliği ortadan kaldırmaya çalışmaktadır ve insanlar işten sonra elde ettikleri sonucun adil olmasını beklemektedir (Tikici, 2005, s. 315).

2.4.2.2 Victor Vroom'un Beklenti Kuramı

Vroom'un (1964) modeli üç değişkene dayanmaktadır: Değerlik, araçsallık ve beklenti. Bu teori, bir kişinin performansına yol açan çabayı nasıl gösterebileceğini açıklar. Performans, değerlilikle ilişkili sonuç beklentisine yol açacaktır. Bir sonucun değerinin gücü, o sonucun diğer sonuçlara ne ölçüde araç olarak hizmet ettiğine bağlıdır. Motivasyon gücü, kişinin belirli bir davranış biçimi için motivasyonunu belirleyen değer ve beklentinin birleşimi arasında yatmaktadır (Mullins 2002, s. 437). Değerlik kavramı, kişinin sonuca "değer ya da değmez" olarak belirlediği değerdir. İşin sonunda elde edilenin, algılanan değeri, çalışanların zihninde algılanan değerdir. Bu değer düzeyleri negatif, pozitif ve sıfır olabilmektedir (Başaran, 2019, s. 88). Beklenti teorisi bir kişinin belirli bir davranışı sergiledikten sonra belirli bir sonuca (performansa) ulaşma olasılığı hakkındaki "ilk inancı" olarak tanımlanmaktadır (Vroom, 1967, s. 17). Çaba-performans beklentisi olarak da ifade edilen bu inancı etkileyen faktörler arasında öz yeterlilik, görevin zorluğu, iş süreci üzerindeki bireysel kontrol ve bireyin kontrolü dışındaki organizasyonel ve dış-çevresel faktörler yer almaktadır.

2.4.2.3. Porter ve Lawler'in Beklenti Kuramı

Porter ve Lawler, Vroom'un perspektif teorisini daha da geliştirdiler. Çünkü Vroom bireysel beceri ve bilgi düzeyine odaklanmamaktadır. Ancak performanstan performansa dönüşüm bu iki özelliğin tek tek varlığıyla mümkündür. Aksi takdirde ne kadar çaba harcansa da bu çabalar performansa dönüşmeyecektir (Özdemir, 2006, s. 86). Lawler ve Porter'ın beklenti teorisinde, aynı düzeyde yüksek performansla, yüksek düzeyde tatmin sağlamak için, insanların beklentileri ve bunun sonucunda alacaklarını düşündükleri ödüller ile kendilerine verilen ödüller arasında bir denge kurulması gerekmektedir (Eren, 2006, s. 542). Lawler ve Porter'ın ortaya koyduğu bu teoride, çalışanın performansı ve bunun sonucunda aldığı ödül iş tatminini oluşturmaktadır. Aynı zamanda çalışan davranışları işletmedeki eşitlik ve tatminden kaçınılmaz olarak etkilendiği için ulaşılabilecek hedef de değişmektedir (Lawler ve Porter, 1966,

s. 85). Lawler ve Porter'a göre, bir kişinin çok fazla çaba sarf etmesi, onun yüksek performanslı olduğu anlamına gelmez. Kişinin, ihtiyaç duyduğu bilgi, beceri ve yetenekler yeterli değilse çabaları sonucunda kişi yüksek performans gösteremez. Örneğin ne kadar çabalarsa çabalasın eğer araba kullanacak bilgi ve beceriye sahip değilse arabayı kullanmayacaktır (Koçel, 2012, s. 651-653).

2.4.2.4. Edwin Locke'un Amaç Kuramı

Locke'a göre, hedef belirleme sürecinde, hedefin zorluğu, hedefin netliği, hedefin kabul edilebilirliği ve hedeflere güçlü bağlılık olmak üzere dört özellik vardır. Çalışanın örgütsel hedeflerine ulaşması ve yönetim tarafından ödüllendirilmesi, çalışanın hedefe ulaşma şevkini teşvik etmekte ve güçlendirmektedir (Tozkoparan, 2010, s. 127). Locke ve meslektaşları, bireyler tarafından belirlenen hedeflerin kalitesine dikkat çekti ve iş dünyasındaki başarı ve motivasyonu, hedeflerin özelliklerine bağladı. Hedeflerin motivasyona etkileri şu şekildedir (Eren, 2008, s. 526):

- Kişinin belirlediği hedefin net olması, iş başarısını artırılması,
- Bireyin belirlediği hedeflerin gerçekleştirilmesinin zor olması, onun iş yerinde daha hırslı çalışmasını sağlanması,
- Kişisel hedefler ile örgütsel hedefler, koşullar ve çevre arasındaki çatışma düzeyidir.

2.5. Eğitimde İş Tatmini

Eğitim sektöründe iş tatmini, öğretmenler, yöneticiler ve diğer personel için büyük öneme sahiptir, çünkü iş tatmini, öğrenci başarısı ve okulun genel performansı üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olabilir. İş tatmini, eğitim çalışanlarının motivasyonunu artırdığı gibi, işlerine olan bağlılıklarını güçlendirir ve işlerinde daha verimli olmalarını sağlayabilir. Eğitimde iş tatmini üzerinde etkili olan bazı faktörler şunlardır:

İletişim: Örgütsel yaşamda, bilgi aktarımının yönetsel açıdan önemli olmasının yanı sıra iletişimde de çalışanların olumlu tutum kazanmasında önemli bir rol oynamaktadır. İletişimin yokluğu veya yetersizliği örgütsel ortamda belirsizliğe neden olur. Belirsizlik, strese, iş tatminsizliğine, örgüte karşı güvensizliğe, düşük düzeyde örgütsel bağlılığa, verimliliğin azalmasına, devamsızlık ve işten ayrılma eğiliminin artmasına neden olur. Doğru bir iletişimin sağlanması belirsizlikle başa çıkma fırsatı sağlar (Schweiger ve Denisi, 1991, s. 127). Çalışan ile üst arasındaki iletişim kanalı ve tarafların istenilen düzeyde iletişim kurması ile çalışanların iş tatmini arasında tek yönlü bir ilişki vardır (Kim, 2002, s. 231).

Yönetim bilimi açısından iletişim, bilgi ve talimatların birbirine aktarılması, sistematik raporların üretilmesi ve çalışanlar arasında bilgi ve duygu birliğinin sağlanması anlamına gelmektedir (Erdoğan, 1996, s. 231). İletişim; bireyler, gruplar ve kuruluşlar arasında karşılıklı mesaj (düşünce, bilgi, haber) alışverişi süreci olarak da tanımlanmaktadır. Yine iletişim, insanlar arasında anlamlı mesajların karşılıklı olarak yayılmasıdır (Avcılar, 2005, s. 334). Başka bir tanımda ise iletişim, insanlar arasında bilgi, düşünce, fikir ve görüşlerin aktarılması sürecidir. Bu nedenle kurum çalışanlarının görevlerini yerine getirme sürecinde iş birliğini kolaylaştırmak açısından büyük önem taşımaktadır. Bu durum iş tatminini doğrudan etkiler (Beşiktaş, 2009, s. 22).

Yönetim Tarzı: Yönetici, bireyin iş tatmininde önemli bir faktördür. Araştırmalar, yetersiz ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının olduğu işyerlerinde bile sadece iyi bir yöneticiye ve yönetim tarzına sahip olmanın, çalışanların iş tatminini artırıcı bir etkiye sahip olabileceğini göstermiştir. Bu da, yönetim tarzının iş tatminini nasıl etkilediğini göstermektedir (Feldman ve Hugh, 1986, s. 196). Günümüz toplumunda, çalışanların yönetime dahil edilmesi, iş zevkinin sağlanması ve verimliliğin artırılması, liderlik ve yönetim yaklaşımının gerekliliklerinden biri haline gelmiştir. Yöneticiler bu gerçeği akılda tutarak, çalışanların iş yerinde alınacak kararlara katılımını sağlayacak ve iş yerinde kendilerini ifade etmelerine olanak sağlayacak düzenlemeleri benimsemelidir (Nicholsan, 2003).

Terfi: Çalışanın örgüt içinde ilerleme yeteneğinin teşvik edilmesi, isteğine bağlı olarak değişen iş tatmininde önemli bir faktördür. Çalışan, istediği seviyeye çıkma fırsatını gördüğü ve terfi politikasının adil olduğuna inandığı ölçüde işinden memnundur. Terfi, bir kişi için daha fazla gelir, bir başkası için ise daha yüksek sosyal statü anlamına gelebilir. Her kişinin terfi almaya bakış açısı farklı olduğundan terfinin insanlarda yarattığı tatmin veya tatminsizlik de farklıdır (Daşdan ve Tiryaki, 2008).

Arkadaşlık Ortamı: İnsanlar çevrelerindeki diğer insanlarla iş birliği yaparak kendilerine daha iyi bir yaşam ortamı yaratmak için bir araya gelirler. Bu sayede ulaşmak istedikleri şeylere kolaylıkla ve istedikleri ölçüde yaklaşma şansını yakalarlar (Aydın, 2000, s. 13). Bir kişinin ait olduğu grup iş tatminini etkiler. Her işte resmi ve gayri resmi gruplar vardır. Çalışanı başarılı kabul edilen bir gruba yerleştirmek; yaşam görüşleri, onun görüşüyle uyumlu çalışanlarla birlikte olmak çalışanın iş tatminini artırıcı etki yapacaktır (Erdoğan, 1996, s. 242).

2.6. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatminini çeşitli faktörler etkilemektedir. Rahman ve arkadaşları (2019), bu faktörleri iç, dış ve kişiler arası olmak üzere üç grupta incelemiştir. İç faktörler; kişinin durumu, eğitimi ve kendini geliştirme fırsatları gibi bireysel unsurları içerir. Dış faktörler; ücretler, çalışma koşulları, yönetim, atama ve personel alımı gibi organizasyonel unsurları içerir. Kişilerarası faktörler ise; sosyal çevre ve etkileşimin birleşimidir. Sosyal ortamın olmadığı ve etkileşimin zayıf olduğu bir çalışma ortamında bireyin becerilerini geliştirmesi ve kendini rahat hissetmesi mümkün değildir (Green, 2000; Rahman vd., 2019). İş tatminini etkileyen faktörler arasında bireysel ve örgütsel faktörler büyük etkiye sahiptir. Bu faktörlerin etkilerini değerlendirmek zor bir süreçtir (Aşan ve Erenler, 2008; Balkar, 2009). İş tatminini etkileyen birçok faktörü belirlemek amacıyla yapılan çalışmalar sonucunda; haklar, güvenlik, terfi, liderlik, kararlara katılım, yönetim tarzı, rol şeffaflığı, farkındalık, çalışma koşulları, arkadaş canlısı ortam, takdir ve işin kendisi gibi faktörlerin iş tatmini üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. İşletmelerde yönetimin önemli görevlerinden biri de çalışanların iş tatminini garanti altına alan bu faktörleri belirlemek ve gerekli düzenlemeleri yapmaktır (Adler ve diğerleri, 1985, s. 270; aktaran Ardıç ve Türker, 2001). İş tatmini birçok faktörden etkilenir. İnsanlar farklı beklentilere, değerlere ve önceliklere sahip oldukları için iş tatmini de kişiden kişiye değişebilir. Ancak, genel olarak iş tatmini üzerinde etkili olan iki ana faktör bireysel ve örgütsel faktörlerdir.

2.6.1. Bireysel Faktörler

İş tatmini, bireysel faktörlerden de önemli ölçüde etkilenebilir. İşte bireysel faktörlerden bazıları şu şekildedir:

2.6.1.1. Yaş

İnsanların yaşının algısının, tutum, davranış, beklenti ve kararları üzerinde büyük etkisi vardır. Bu bakımdan insanların işlerine karşı duygu, düşünce ve tutumları yaşla birlikte değişebilmektedir. Literatüre baktığımızda iş tatmini ile yaş arasında farklı istatistiksel ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir. Genç çalışanların beklentilerinin yüksek olmasından dolayı iş tatmin düzeylerinin, aynı işi yapan yaşlı çalışanların iş tatmin düzeylerinden daha düşük olduğu görülmüştür (Canbay, 2007, s. 28-29). Başka bir çalışmada ise, öğretmenlerin yaşı ile iş tatmini arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Arslan, 2016). Sonuç olarak; iş tatmini kişinin yaşına bağlı olarak değişebilir, ancak bu faktör tek başına iş tatminini belirleyen bir etmen değildir.

2.6.1.2. Kıdem

İnsanların iş tecrübesi ile iş tatmini arasında doğrudan bir ilişkinin varlığı, yılların artmasıyla daha iyi pozisyonlara ulaşma fırsatının, iş tatmini üzerinde olumlu etkisi olduğu gibi yapılan çalışmalar aksi sonuçların da olduğunu bize göstermektedir. Örneğin, ülkemizde yapılan bir araştırmada çalışanın iş tecrübesi arttıkça, işinden edindiği deneyimlerden örgütüne fayda sağlama isteğinin azaldığı tespit edilmiştir (Keleş Çelik, 2006, s. 34). Başka bir araştırmada ise, Yelboğa (2007), finans sektöründe Genel Müdürlük çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada, iş tatmin seviyelerinin kıdemlerine göre değişiklik olduğunu göstermiştir. Araştırma sonucunda en yüksek iş tatminine ulaşan grup, 5 yıl ve altı ile 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip grup iken, en az olan ise, 6-10 yıl arası kıdeme sahiptir. Kıdem süresi 11-15 yıl arası olanlarda bu seviye giderek yükselmiştir. Sonuçların böyle olmasını Yelboğa (2007), iş görenin çalışma hayatının ilk yıllarında işin yeniliği ve duyduğu heyecan sayesinde yüksek bir iş tatminine sahip olması fakat ilerleyen süreçlerde bu heyecanın azalması ve işin sıradanlaşmasına bağlı olarak iş görenin iş tatmin seviyesinin düşüş göstermesi şeklinde açıklamıştır. Tersine bir görüşte, çoğu zaman aynı işi uzun yıllar boyunca yaparak deneyim kazanan ve işleriyle neredeyse bütünleşmiş çalışanların, işlerine daha uyumlu oldukları ve bu nedenle daha fazla memnuniyet elde edecekleri düşünülürken, genç çalışanların daha yüksek ücret ve terfi beklentileri nedeniyle, uzun süre çalışanlardan daha az tatmin olabilecekleri öngörülür (Davis, 1998, s. 99).

2.6.1.3. Kişilik

Kişilik özelliklerinin farklılık göstermesi, bireylerin çalışma ortamlarındaki olaylara karşı göstermiş oldukları tepkiler değişebilmektedir. Çalışan için mevcut çalışma şartları, iş tatmini sağlamazken, aynı koşullar başka biri için iş tatmini yaşamasına sebep olabilir. Kişilik özellikleri kolay kolay değişiklik göstermez bu nedenle işverenlerin gelecekte sorun yaşamamak için uygun kişilikte çalışanları belirlemek için çeşitli kişilik değerlendirme yöntemlerine başvurmaları büyük öneme sahiptir (Mammadova, 2013).

2.6.1.4. Cinsiyet

Cinsiyet, iş tatmini etkileyen faktörlerden biridir. İnsanların iş tatmini cinsiyet faktörü açısından ele alındığında yapılan araştırmalarda, belirgin bir benzerliğin olmadığı görülmektedir. Bazı araştırmalar cinsiyet faktörü ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulamazken bazı araştırmalar kadınların erkeklere göre daha yüksek iş tatminine sahip olduğunu ortaya koymuştur (Aşık, 2010, s. 39).

İş tatmin düzeyi ile cinsiyet arasındaki ilişkide kadın çalışanların, ailenin ekonomik sorumluluğunu tam olarak üstlenmemeleri nedeniyle iş yaşamından beklentileri daha düşük olmakta ve aynı koşullarda erkek çalışanlara göre iş doyumu elde etmektedirler (İncir, 1985, s. 52).

2.6.1.5. Eğitim Düzeyi

Eğitim, iş tatmini etkileyen en önemli faktörlerden biridir. Eğitimde önemli olan, bilgi birikimini, iş değerlerini ve kurumdan beklentileri olan çalışanlar açısından, organize biçimde dengenin sağlanmasıdır. Meslekler, eğitim seviyesine göre değişiklik gösterebilir. Bazen lisans eğitim düzeyine sahip çalışanlar ile lisansüstü eğitime sahip çalışanların iş tatmin düzeyleri arasında farklılıklar olabilmektedir (Sat, 2011, s. 9). Eğitimin bir yandan işe ilişkin içsel ve dışsal ödülleri artırarak iş tatmini artırmaya yardımcı olduğu, diğer yandan da beklentileri artırarak iş tatmini azalttığı görüşü literatürde tartışılmaktadır (Demir, 2007, s. 122). Eğitim düzeyi ile iş tatmini arasındaki ilişki açıkça ortaya konamayan karmaşık bir ilişkidir (Keser, 2006, s. 112). Normal şartlarda beklenen, eğitim düzeyi yükseldikçe iş tatmininde de bir yükselmenin yaşanmasıdır. Çünkü çalışanın eğitim seviyesi arttıkça iş imkânı, terfi ve ücret konularında daha avantajlı olmaları beklenmektedir. Ancak kendi alanında yeterli düzeyde eğitime sahip her çalışanın istenilen pozisyona yerleşmesi ya da hak ettiği ücreti alması ne yazık ki bazı durumlarda mümkün olmayabilir (Güngör, 2019).

2.6.2. Örgütsel Faktörler

İş tatminini etkileyen bireysel faktörlerin yanı sıra örgüt yapısının özellikleri de çalışanların işlerine karşı olumlu ya da olumsuz tutumlarını etkilemektedir. İş tatmini, örgütsel faktörlerden de önemli ölçüde etkilenebilir. İşte örgütsel faktörlerden bazıları şu şekildedir:

2.6.2.1. Ücret

Ücret, çalışanlara yaptıkları işin karşılığının ödenmesidir. Çalışanların işe karşı tutumları, aldıkları ücretin kişisel ihtiyaçlarına uygun olup olmadığıyla doğrudan ilişkilidir. Kurum çalışanları arasında ücret politikası aynı değildir ve adaletsizlik oluştuğunda bu olumsuz durumdan personelin verimliliği de etkilenmektedir (Emre, 2016, s. 9). Çalışanlar sadece çalıştıkları iş yerinde ücretlerinin düşük olması durumunda değil, benzer işlerde çalışan kişilere göre daha az ücret almaları durumunda da memnuniyetsizlik duymaktadırlar (Ergeneli ve Eryiğit, 2001, s. 167). Çalışanların, çalışma arkadaşları ile uyumlu olarak eğitim düzeyine, iş tecrübesine ve işte harcadıkları emeğe göre maaş alması iş tatminini artırmaktadır (Yelboğa, 2012, s. 180).

2.6.2.2. İşin Kendisi ve Niteliği

Çalışanlar, yeteneklerini kullanmalarına olanak tanıyan, çok yönlü ve uzmanlık gerektiren, yetkinlikler gerektiren görevleri yerine getirdiklerinde, başarılarına ilişkin geri bildirim alarak iş tatmini kazanmaktadır (Ardıç ve Baş, 2000, s. 3). Çalışanların işlerinde anlam bulmaları ve kendilerini geliştirebilmeleri, iş tatmin düzeylerini olumlu yönde etkilemektedir (Kuşdil vd., 2005, s. 2). Yine tekrarlayan işler yerine daha geniş ve yenilikçi işlerde çalışmak da iş tatmini düzeyini olumlu yönde etkilemektedir (Argyle, 1977, s. 229). Yapılan iş ile işi yapacak kişinin niteliklerinin birbirine paralel olması gerekmektedir; hem yapılan iş benimsensin hem de iş tatmini artsın.

2.6.2.3. Çalışanlar Arasındaki ilişkiler

Çalışanların zamanlarının çoğunu birlikte geçirdikleri çalışma grubundaki arkadaşları arasındaki durum, yakınlık, arkadaşça ilişkiler ve iş birliği, iş tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Çalışma grubu, çalışana sosyal dayanışma ortamı sağlar. Çalışma grubunda uyum varsa ve dünya görüşleri örtüşüyorsa motivasyon ve tatmin artar (Luthans, 1973, s. 114). Çalışma grupları, çalışanlar için önemli bir iş tatmini kaynağıdır ve grup üyelerinin birbirleriyle olan iletişimleri ve ilişkileri doğrudan iş tatminine yol açmaktadır. Birbirleriyle iletişim kuramayan çalışanlar iş doyumunu azaltır ve sosyal izolasyona sürüklenerek sonuçta işten ayrılmaya neden olurlar (Feldman ve Hugh, 1986, s. 197). Örgütün büyümesiyle birlikte çalışma ortamındaki çatışmaların nedenlerinden biri de iletişim sorunlarıdır. Bu durum çalışanları rahatsız etmekte ve dolayısıyla iş doyumlarını azaltmaktadır. Bu alanda yapılan araştırmalar iletişimin işe ve çalışma ortamına uyumla doğrudan ilişkili olduğunu göstermektedir (Ateş, 2005, s. 109).

2.6.2.4. Çalışma Koşulları ve İş Güvenliği

Çalışanlar, performanslarını ve iş yeri dışındaki yaşamlarını olumlu etkilediği için çalışma koşulları daha iyi olan kuruluşları tercih etmektedir (Öztekin, 2008, s. 24). Çalışanların çalışma durumlarını kontrol etme ve etkileme olanağına sahip olmak, güvenliği sağlamak, iş yerinde ve iş yoluyla sosyal ilişkileri geliştirmek, fiziksel çalışma koşulları ve stressiz bir çalışma ortamı, iş tatmini üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir (Edvardsson ve Custavsson, 2003, s. 149). Çalışma koşulları personelin çalışma dışındaki yaşamını da etkilemektedir. Örneğin fazla mesai ya da uzun çalışma saatleri, kişinin ailesiyle ya da arkadaşlarıyla fazla vakit geçirmesine ve kendini yenilemesine engel olabiliyor. Göreceli olarak kısa çalışma saatleri veya çalışma günleri, çalışanların kendilerine daha fazla zaman ayırmalarını

sağlayacaktır (Luthans, 1973, s. 122). Sıcaklık, nem, havalandırma, çalışma ortamındaki ışık ve gürültü miktarı, çalışma ve dinlenme saatleri, iş yerinin konumu, iş yerinin ve iş ekipmanlarının temizliği ve kalitesi gibi çalışma ortamına ilişkin faktörler iş tatminini etkilemektedir (Bozkurt ve Turgut, 1999, s. 60).

2.6.2.5. Yönetim Politikası

Yönetim tarzı, yönetimin çalışanlara karşı tutumu, belirlenen kuralların uygulanması ve iş yerinin fiziki durumu çalışan memnuniyetini etkilemektedir (Mitchell ve Larson, 1987, s. 139-140). Çalışanın yönetime güvenmemesi durumunda, çalışma koşulları ne olursa olsun iş tatmini sağlanamayabilir. Yönetime güven varsa fiziki şartlardan de şikayetler azalacaktır (Feldman ve Hugh, 1986, s. 196). Dolayısıyla, yöneticiler, çalışanlarla açık ve dürüst iletişim kurmalı ve düzenli geri bildirim sağlamalıdır. Çalışanların görüşlerine değer vermek ve onlara geri bildirimlerle destek olmak iş tatminini artırabilir.

2.7. İş Tatminsizliğinin Sonuçları

İş tatminsizliği, çalışanların işlerinden ve çalıştıkları ortamdan beklentilerinin yeterince karşılanmadığını düşünmeye başlamasıyla ortaya çıkmaktadır (Poyraz ve Kama, 2008, s. 147). İş tatminsizliği hem birey hem de örgüt açısından birçok olumsuz sonuç doğurmaktadır. Şikayetler, hoşnutsuz çalışanlar arasında başlayacak ve bu durum düşük performans, devamsızlık, hatta iş değiştirme ve işten ayrılma gibi çok ciddi sonuçlara yol açabilecektir (Aydemir, 2013). Devamsızlık, bir çalışanın, çalışma programına göre işinde olmadığı zamanlardır. Bir başka deyişle çalışanın işe gelmediği gün sayısıdır (Umstot, 1998, s. 209).

Çalışanın devamsızlığının artması işverenler için pahalı bir sorundur. Devamsızlık, ofislerde ve genel çalışma alanında işleyişi etkileyen bir faktördür. Sonuç olarak iş baskısı ve stresin ilk işareti ile ilgilidir (Öztekin, 2008, s. 42). İş memnuniyetsizliği, bir organizasyonun genel durumu hakkında birçok bilgiyi içerir. İyi performans gösteren kuruluşlar ile insan memnuniyeti düşük olan kuruluşlar arasında farklılıklar vardır. Bir örgütte durumun kötüleştiğini gösteren en önemli kanıt düşük iş tatminidir. İş tatminsizliği çoğunlukla gizli şekillerde ortaya çıkar. Yavaş çalışmanın, düşük verimliliğin, disiplin sorunlarının ve diğer örgütsel sorunların arka planında bu yatmaktadır (Deniz, 2005).

İş tatminsizliği, çalışanların bazı sağlık sorunlarıyla karşı karşıya kalmasına da neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda iş tatminsizliğinin artmasıyla birlikte bazı ruhsal ve fiziksel rahatsızlıkların da arttığı tespit edilmiştir. Zihinsel ve fiziksel yorgunluk, isteksizlik, basit hastalıklar, kolesterol düzeyindeki değişiklikler, mide ve kalp hastalıkları gibi sorunlar iş tatminsizliğinin sonuçları olarak görülmektedir (Erdoğan, 1996, s. 31). İşe karşı olumlu bir

tutum geliştirmedeki başarısızlık, iş tatminsizliğine yol açmaktadır. İş tatmininin çalışanlar ve iş dünyası açısından önemli sonuçları olduğu açıktır (Gavcar ve Topaloğlu, 2008, s. 66-67). İş tatmini ve devamsızlık arasında ters orantılı bir ilişki vardır. İşsizlik, iş tatmininden bağımsız nedenlerden dolayı da olabilir. Bunlar, hastalık, ölüm, doğal felaket, beklenmedik kazalar ve benzerinden kaynaklanabilir (şimşek, 2014, s. 147). Çalışanların zaman zaman iş yerinden uzak kalması, iş gücü maliyetlerini artıran bir olgudur. Çalışanların yokluğu, artan iş gücü maliyetleri nedeniyle örgütsel etkinliği azaltıcı bir etkiye sahiptir. Çalışmaya devam eden kişilerin iş doyumları arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. İşinden memnun olan kişinin çalışmaya devam etmesi beklenmektedir (İnce, 2005, s. 56).



3. BÖLÜM

İŞ PERFORMANSI

3.1. İş Performansının Kavramı

İnsan kaynakları yönetimi açısından iş performansı kavramı, kişisel veya takım başarısına karşılık gelmektedir. Örgütlerde iş performansı, bir ürün üretmeye çalışan kişi veya örgütün belirlediği bir görevi yerine getirerek amaca ne ölçüde ulaşıldığının niceliksel ve niteliksel olarak belirlenmesi olarak ifade edilebilmektedir (Ayanoğlu, Atan ve Beylik, 2010, s. 18). Performans tanımını literatürdeki performans tanımlarıyla sonuçlandıracak olursak; performans, bir bireyin, grubun veya işletmenin, işin hedeflediği hedefe yönelik amaçlı ve planlı bir faaliyet sonucunda elde ettiği sonuçları niteliksel veya niceliksel olarak ölçen bir kavramdır (Benligiray, 1999, s. 5). Performans aynı zamanda sonuçlar ile bu sonuçlara ulaşmak için harcanan zaman arasındaki ilişkidir. İstenilen sonuca ulaşmak ne kadar az zaman alırsa sistem o kadar verimli olmaktadır (Bilgin, 2002, s. 7). İş performansı kavramı, örgütün ilgili paydaşlar için önemli özelliklerine ilişkin hedeflerine ne ölçüde ulaştığını ifade etmektedir. Bu nedenle, performans esas olarak bir dizi çok boyutlu ölçümle temsil edilmektedir. Performansın kaynağı çalışanların iş süreçlerindeki eylemleridir (Ghafoory, 2003, s. 36). Bir görevi yapan kişi, grup veya kuruluşun, o görevle hedeflerine göre ne kadar başarılı olabileceğini göstermektedir. Dolayısıyla performans, çalışanın ne yapması gerektiğine ilişkin beklentiler ile gerçekte ne yaptığı arasındaki ilişkinin bir fonksiyonudur. Çalışanın görevini yerine getirmek için yaptığı her işlem ve eylem bir performans davranışıdır (Argon ve Eren, 2004, s. 1).

Planlar ve hedefler birbirine ne kadar yakın olursa o kadar etkili olabilir. Uygulamada "doğru şeyleri, doğru zamanda, yüksek kalitede yapmak" etkililik ölçüsüdür. Etkililik, belirlenen hedefler sonucunda elde edilen çıktılar ile beklenen çıktıların belirli bir oranda olması olarak ifade edilebilmektedir (Bayer ve Tüfekçi, 2007, s. 23). Performansı etkili kılan birçok faktör vardır. Bunlar üretimin yakından izlenmesi, sapmaların düzeltilmesi, maliyetlerin düşürülmesi, üretim miktarının arttırılması gibi faktörlerdir (Sabuncuoğlu ve Paşa, 2008, s. 17).

Günümüzde, örgütlerin karşılaştığı en büyük zorluklardan biri, çalışanlara ne kadar görev verileceği veya iş yapma yeteneklerini nasıl belirleneceğidir. Bu zorluk, örgütlerde performans kavramının öneminin artmasına neden olmuştur (Bayram, 2006, s. 2). Performans, çalışanın işine gösterdiği çabanın karşılığında elde ettiği başarı düzeyidir. Yapılan işin

amacına ulaşma derecesi aynı zamanda çalışanın etkinliğini de belirlemektedir (Barutçugil, 2002, s. 44). İş performansı, belirli bir hedefe, göreve veya işe ulaşmak için gösterilen çabadır (Akkoç, 2012, s. 18).

Performansı tanımlarken, çalışanın işi yapmak için bilgi ve yeteneğini kullanarak işletmenin kendisinden beklediği işi gerçekleştirme veya tamamlama becerisini ifade etmektedir. Ancak bir çalışanın bir görevi optimal düzeyde yerine getirebilmesi için sadece becerilerinden değil aynı zamanda dış faktörlerden de etkilendiği görülmektedir (Yıldız vd., 2014, s. 2). İş görenin bireysel performansının yüksek veya düşük olması, işletmenin genel performansını da etkileyebilmektedir (Aydın vd., 2010, s. 3).

Performans, örgütlerde yöneticiler için önemli bir konudur ve çalışanların iş davranışlarının bir sonucudur. Başka bir çalışmada performans, bir çalışanın veya bir grubun, birimin ve ilgili organizasyonun hedeflerine toplam niteliksel ve niceliksel katılımının ölçüsü olarak da tanımlanmaktadır (Bayram, 2006, s. 3). İnsan kaynakları açısından ise performansın tanımı, çalışanın önceden belirlenmiş standartlara uygun ve kendisine verilen herhangi bir göreve uygun eylemler gerçekleştirerek istenilen hedeflere ulaşma derecesidir (Özen, 2011, s. 38).

İş performansı, bireyin nitelik ve yeteneklerinin o iş için belirlenen iş başarısı kriterleri ile karşılaştırılmasıdır (Gümüştekin ve Öz Temiz, 2005, s. 11). Çalışan performansı, “belirli bir zaman diliminde veya bir faaliyetin sonucunda elde edilen çıktı düzeyini temsil etmektedir” (Çınar ve Yeşil, 2016, s. 4).

İş performansı hem bireylerin hem de işletmelerin başarısı için kritik bir öneme sahiptir. İyi bir iş performansı, işletmelerin hedeflerine ulaşmasına ve rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olabilirken, düşük bir iş performansı işletmeler için verimlilik kaybına ve rekabet dezavantajına yol açabilir. Bu nedenle, iş performansını artırmak için çeşitli stratejiler ve politikalar geliştirilmesi gerekmektedir.

3.2. İş Performansının Önemi

İş performansının önemi, örgüt çalışanlarının belirli bir zaman dilimindeki iş performans düzeylerinin belirlenmesiyle de ifade edilebilir (Fındıkçı, 2000, s. 298). Bu önem, çalışanların performanslarıyla doğrudan bağlantılıdır. İyi bir iş performansı, işletmenin hedeflerine ulaşmasına, müşteri memnuniyetini artırmasına ve rekabet avantajı elde etmesine yardımcı olmaktadır. (Akyıldız, 2000, s. 99). İş performansının önemi, organizasyonel etkinliğin ölçülmesinde gerekli süreçlerden biridir. Faaliyet ve yaratıcılık hedeflerini bireysel eylemlerle

birleştirmeye yönelik bir araçtır. Bu görevi, çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri de dahil olmak üzere iş davranışlarını değerlendirerek yerine getirir. İşletmelerde performans değerlendirme sistemleri, çalışanların belirli bir dönemdeki gerçek başarısını ve geleceğe yönelik gelişim potansiyellerini belirlemeyi amaçlayan çalışmalardır (Kelleroğlu, 2003, s. 2). İkinci Dünya Savaşı sonrasında iş performansının önemli hale gelmesinin birçok nedeni vardır. Birincisi, dünyadaki ekonomik kriz gerçeğinin artık geçici olmadığıdır. İkincisi ise 1970'lerden sonra yatırım ve kâr düzeyindeki sürekli düşüştür (Örücü, 2000, s. 90).

Performans iş hayatında önemli bir rol oynamaktadır. Bu anlamda çalışma hayatını etkileyen psikolojik, sosyolojik, kültürel, fiziksel ve ekonomik koşullar bulunmaktadır (Silah, 2010, s. 22-23). Bir başka açıdan bakıldığında iş yaşamının kalitesi değerlendirildiğinde, iş yaşamındaki olumlu gelişmelerin kişilerin işteki kalıcılığını etkilediği tespit edilmiştir (Lau, 2000, s. 428).

3.3. İş Performansının Boyutları

İş performansına ilişkin literatür incelendiğinde bu kavramın çoğunlukla "görev performansı" ve "bağlamsal performans" olmak üzere iki boyut bağlamında ifade edildiği görülmektedir. Borman ve Motowidlo (1993) tarafından sunulan bu sınıflandırma, işle ilgili sorumlulukların yerine getirilmesinin yeterli olmadığı, işin sosyal yapısına katkı sağlayan eylemlerin de olması gerektiği fikrine dayanmaktadır (Aktaş ve Şimşek, 2014, s.31).

İş performansının ana boyutlarının ilki görev performansı, ikincisi ise bağlamsal performanstır.

3.3.1. Görev Performansı

Görev performansı, örgüte doğrudan veya dolaylı katkı sağlayan tüm süreçlerde sergilenen çalışan davranışdır. Örgüt çalışanlarının yetkinlikleri ve iş deneyimleri, iş performansını doğrudan etkileyen faktörlerdir. Ayrıca çalışanların örgüte bağlılığı, çalışma ortamının yeterliliği, takım çalışması ve gönüllülük gibi işle doğrudan ilgili olmayan kavramlar da görev performansını etkileyen faktörlerdir (Argon ve Eren, 2004, s. 38). Görev performansı, çalışanların davranışlarında örgütün hedefleri doğrultusunda gönüllü olarak meydana gelen bir değişiktir. Çalışanların bireysel özellikleri ve bilişsel yetenekleri en önemlisidir. Bilişsel yetenekler ile görev performansı arasında doğrudan bir ilişki söz konusudur ve bilişsel yetenekler güçlendikçe görev performansını da artırmaktadır (Bilgin, 2002, s. 17).

Görev performansı, aynı zamanda çalışanların sorumluluklarını etkin bir şekilde yerine getirme derecesi olarak da açıklanabilir. Çalışanların sağladığı rol içi performans, yalnızca örgütsel hedeflere katkı sağlamakla kalmaz, aynı zamanda teknik bilgi ve becerileri faaliyetlere yansıtarak örgütsel gelişime de katkıda bulunmaktadır (Van Scatter 2000, s. 80-81).

Örgütün rol performansı kapsamında organizasyonun teknik sürecine yardımcı olmak için ihtiyaç duyulan bilgi ve becerileri değerlendirilmektedir. Teknik sürecin yönetimi, sistemin işleyişi için gerekli ekipmanların temini ve servisi iş performansı kapsamında değerlendirilmektedir (Motowidlo ve Van Scotter, 1994, s. 476). Görev performansı, organizasyonel hedeflere ulaşma sürecinde bireylerin uyması gereken, organizasyon tarafından önceden belirlenen bir dizi rol olarak değerlendirilir. Burada belirtilmesi gereken önemli bir nokta, bireyin örgütün teknik gelişimine doğrudan ve dolaylı olarak yapabileceği katkıdır (Diaz-Vilela vd., 2015, s.2).

3.3.2. Bağlamsal Performans

Bağlamsal performans, örgütün temel görevlerine, prosedürlerine, yöntemlerine ve teknik operasyonlarına doğrudan katkıda bulunmayan ancak örgütün amaç ve hedefleri doğrultusunda onu destekleyen davranış ve faaliyetleri içermektedir (Borman ve Motowidlo, 1993). Bağlamsal performans, çalışanların meslektaşlarına sağladığı destek faaliyetlerinin niceliğini ve kalitesini dikkate alır. Güvenilirlik, prosedürleri takip etme, hesap verme mecburiyeti ve ekip çalışması gibi sorumluluk gerektiren faaliyetleri içermektedir (Tarigan, Susanto, Hatane, Jie ve Foedjiawati, 2021, s. 144). Gönüllülük, yardımlaşma, devamlılık, iş birliği ve kurallara uyma gibi özellikler bağlamsal faaliyetler olarak ele alınabilir.

Motowidlo (2000), her iki boyutun da iş performansının belirleyicileri olduğunu vurgulamış ve böylece iş deneyimi ve kişilik faktörleri ile görev performansı ve bağlam arasındaki ilişkiyi tartışmıştır. Buna göre iş deneyiminin bağlamsal performanstan çok görev performansı ile ilişkili olduğunu, kişilik faktörünün ise görev performansından ziyade bağlamsal performansla ilişkili olduğunu belirtmiştir (Devonish ve Greenidge, 2010, s.76). Özetle, görev performansı ve bağlam örgütsel başarıya ulaşmada kritik faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (Chia-Wu vd., 2011, s.166).

3.4. İş Performansını Etkileyen Faktörler

İş performansını etkileyen faktörler, bireysel faktör ve çalışma ortamı çerçevesinde ele alınmıştır. Bireysel faktörler kapsamında bilgi, beceri, örgütsel öğrenme kültürü, iş deneyimi, eğitim düzeyi, hedefler, algılar ve motivasyon belirlenebilmektedir. Örgüt kültürü, kişiler arası iletişim, sosyal çevre, iş kabulü, baskı ve rekabet çalışma ortamından kaynaklanan faktörlere örnek olarak verilmektedir (Yusuf vd., 2012, s. 24). İş performansının organizasyonlar üzerindeki etkisi göz ardı edilemeyecek kadar büyüktür. Çalışanlar, kuruluşların insan kaynaklarını ve hedeflerini geliştirmek için kullandıkları önemli bir faktördür. Çalışanlar örgütlerin sermayesidir ve onların performansı örgütsel hedeflere ulaşmanın yoludur (Çelik, 2019, s. 29).

İş performansını etkileyen birçok faktör vardır ve bunlar genellikle çalışanların, işletmenin ve çevresel koşulların bir kombinasyonunu göstermektedir. Çalışanların iş performansı, sahip oldukları yetenekler, bilgi ve becerilere bağlıdır. Doğru pozisyona yerleştirilmiş ve uygun eğitim ve geliştirme imkanlarıyla desteklenen çalışanlar, genellikle daha yüksek performans gösterilmektedir. Çalışanların işlerine duydukları motivasyon ve iş tatmini, iş performansını önemli ölçüde etkilenmektedir. Motive ve tatmin olmuş çalışanlar genellikle daha yüksek performans gösterirken, düşük motivasyon ve tatminsizlik düzeyleri iş performansını olumsuz etkileyebilmektedir.

İş performansını etkileyen bazı önemli faktörler altta yer almaktadır:

3.4.1. Kişisel Faktörler

Kişisel faktörler, çalışanların performansını etkileyen ve çalışanların özelliklerinden ve kişisel konumlarından kaynaklanan faktörlerdir, bunlardan bazıları; demografik özellikler, kültürel özellikler, uzmanlık alanı, haklardan memnuniyet ve adil ücret algısıdır (Özmutaf, 2007, s. 48). Çalışanların moral ve motivasyonu da iş performansını etkileyen bireysel faktörlerdir. Çalışanların daha yüksek moral ve motivasyonla çalışmaları ve dolayısıyla verimliliklerinin daha yüksek olması iş performanslarının artmasına neden olacaktır. Çünkü çalışanların çeşitli nedenlerle iş tatmininin artması, onların örgüte olan bağlılıklarını da artıracaktır (Türköz, 2022, s. 44). İş performansını etkileyen bireysel faktörler, yapılan işin niteliğine göre değişiklik gösterebilmektedir. Ayrıca mevcut faktörlerin yeterliliği, ekonomik özellikler, yaşanan sorunlar, yaşam ve çalışma koşulları, fiziksel sorunlar da performansı etkileyen diğer faktörlerdir (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s. 281-282).

3.4.2. İş yerine Yönelik Faktörler

Çalışan motivasyonu, performansı doğrudan etkileyen faktörlerden biridir. Çalıştığı örgüte ve yaptığı işe tam olarak motive olmayan bir çalışan, düşük performans göstermektedir (Koçel, 2015, s. 729). Çalışanların kendilerini geliştirme fırsatlarına sahip olmaları, eğitim almaları ve işlerini istedikleri gibi yapabilecekleri bir ortamda çalışmaları gibi örgütsel faktörler performanslarını güçlendirmektedir (Çöl, 2008, s. 39). Hem örgüte hem de çalışana örgütsel fayda sağlayan, birçok insan kaynakları sorununa çözüm sunan, örgütte çalışanların duygusal durumlarını tanıyan bir kültürün yaratılması olarak görülmektedir (Çakıroğlu ve Aydoğan, 2021, s. 1063). Örgütsel faktör, örgütün kültür ve değerlerinin çalışanların kültür ve değerleri ile karşılaştırılması, bu değerlerin içselleştirilmesi ve çalışanların tutum ve davranışlarına yansıtılması sonucunda ortaya çıkmaktadır (Avcı, 2019, s. 214). Örgütsel hedeflere ulaşmanın ön koşulları, faaliyetlerin uygunluğu ve sürekliliği, plan ile sonucun karşılaştırılmasıdır (Lusthaus, 2002, s. 109).

3.4.3. Çevresel Faktörler

Çevresel faktörler; aile, toplum, sosyal çevre, kurallar ve düzenlemeler, gelir düzeyi, eğitim düzeyi ve din olarak tanımlanabilir. Bunları sosyal çevre, ekonomik, politik, kültürel ve doğal çevre faktörleri olmak üzere beş başlık altında toplamak mümkündür (Gümüştekin ve Öztemiz, 2005, s. 281).

İş yerinin, çalışanların konfor ve güvenliğine uygun hale getirilmesi hem iş kanununda hem de toplu sözleşmelerde belirlenmektedir. Ayrıca iş yerinin uygulaması gereken fiziki koşullar; aydınlatma, ısıtma ve sıcaklık kontrolü, havalandırma, temizlik, gürültünün, zararlı maddelerin, kokuların ve dumanın giderilmesi ve iş kazalarını önleyici önlemlerin alınması şeklinde sıralanmaktadır (Kabu, 2005, s. 222).

Yapılan araştırmalara göre, başta aydınlatma, havalandırma, gürültü ve uzun çalışma saatleri olmak üzere olumsuz çalışma koşullarından kaynaklanan yorgunlukla ilişkilendirilen ürün ve malzeme kullanımının artması ve üretimdeki verimsizlik, çalışma koşullarının ne kadar önemli olduğunu göstermektedir (Muda, 2014, s. 74). Çalışanların beden sağlığını ve iş gücünü korumak amacıyla iş kazalarına, meslek hastalıklarına ve yorgunluğa karşı gerekli önlemlerin alındığı ve mali unsurlarının uygun olduğu bir işletme, çalışma koşulları açısından güvenilir bir ortam olarak kabul edilebilmektedir (Barney, 1991, s. 1238).

Bir işletmenin çevresi, işletmenin işleyişi üzerinde doğrudan veya dolaylı etkisi olan tüm çevre olarak tanımlanabilir. Doğası gereği kontrol edilemeyen ve bir firmanın iş kararlarını

etkileyen ekonomik ve sosyal faktörler, politik ve yasal faktörler, demografik faktörler ve teknik faktörler gibi dış faktörler kümesi olarak da tanımlanabilmektedir (Linz vd., 2006, s. 75).

Farklı kurumlar farklı çevresel faktörlerden etkilenir. Dış çevresel faktörler hızla değişir, belirsiz ve karmaşıktır, yakından izlenmediği takdirde kuruluşlar için sorunlar yaratabilir. Çevresel faktörleri göz ardı eden veya bunlara tepki vermeyen herhangi bir kuruluş sorun yaratmaktadır. Çevresel faktörler stratejik planlama ile performans arasındaki ilişkiyi de etkilemektedir (Bayode vd., 2011, s. 26).



4. BÖLÜM

BENLİK SAYGISININ İŞ GÖRENLERİN ÇALIŞMA PERFORMANSI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

4.1. Araştırmanın Metodolojisi

Bu çalışmanın araştırma kısmında, bilimsel araştırma yöntemlerinden nicel araştırma ve verilerin toplanması için ise anket yöntemi tercih edilmiştir. Daha sonra araştırmanın amacı, hipotezleri belirlenerek veri toplama aracı oluşturulmuştur. Belirlenen örnek kütleye anket formu uygulanmış, veriler tablolar ve istatistiksel analizlerle sonuçlandırılmış ve değerlendirilmiştir.

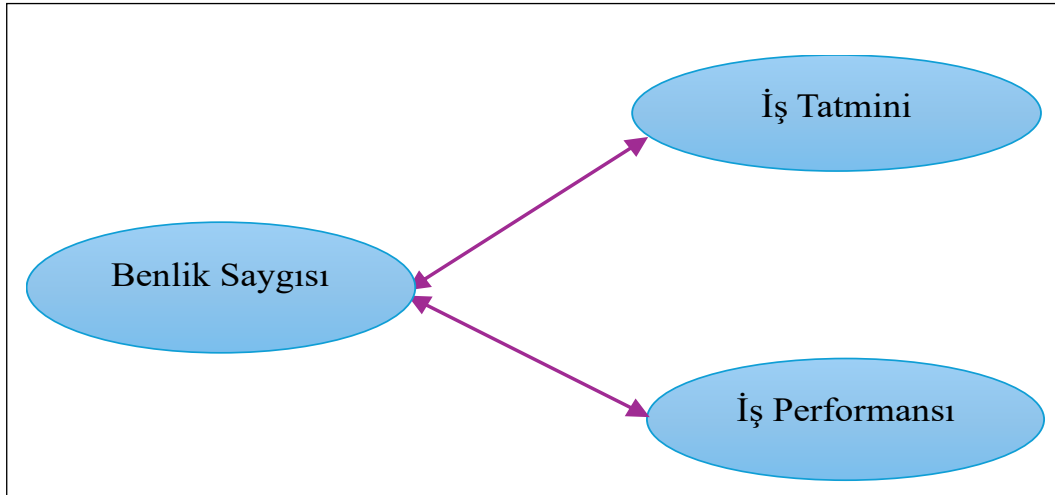
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmadaki araştırma kısmının amacı; benlik saygısının, iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu araştırmaya çalışmaktır. Alana katkısı ise, çalışmanın önemine işaret etmektedir. Öte yandan, iş yaşamında benlik saygısı, çalışma performansı ve iş tatmini eğitim yönü ile de önemli kavramlar arasında yer almaktadır. Çünkü bu kavramlar sayesinde, eğitimcilerin, öğrencilere bilgi aktarmaları ve onların gelişimine katkı sağlamaları daha da kolaylaşabilir. Bu nedenle, eğitim çalışanlarının benlik saygısı, hem kendi performansları hem de öğrencilerle olan etkileşimleri üzerinde büyük bir etkiye sahip olabilmektedir. Benlik saygısının kazandırdığı özgüvene dayanarak eğitim çalışanları, işlerine daha fazla motive ve mutlu olmak suretiyle iş başarımlarını artırabilirler. Böylece, eğitimcilerin, kendilerine olan güvenleri artar ve daha yaratıcı, yenilikçi ve üretici işlere yönelebilir ve etkili iletişim sağlayabilirler. Dolayısı ile benlik saygısının kişide geliştirdiği yetenekler ve beceriler sayesinde, insanların hal, davranışları ve tutumlarında değişkenlik görülebilir.

4.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini; Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı olan okullarda görevli, ancak Ankara ve Kırıkkale illerine bağlı merkez ve ilçelerdeki eğitim personeli oluşturmaktadır. Kolayda örneklem yöntemiyle seçilen 402 eğitim personeli bu araştırmanın örneklemi teşkil etmektedir. Araştırmanın verileri, yorucu ve uzun süren mücadeleler sonucunda online veri toplama yöntemi ile elde edilmiştir.

4.4. Araştırmanın Modeli



Şekil 4.3. Araştırmanın Modeli

4.5. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırlılıkları

Bu çalışmanın araştırma kısmı, Millî Eğitim Bakanlığı (MEB)’de görevli eğitimciler ile sınırlandırılmıştır. Ayrıca bu çalışmanın, sadece Ankara ve Kırıkkale’de MEB’de çalışan eğitimcilere yapılması da araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

4.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda benlik saygısının iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisini oraya koyabilmek için oluşturulan hipotezlerden yola çıkarak benzer çalışmalar şu şekilde incelenmiştir:

Yapılan çalışmalara bakıldığında, benlik saygısı düzeyleri ile iş performansı arasında doğrudan bir korelasyon olduğu desteklenmektedir (Ferris ve diğerleri, 2010). Öğrenilmiş çaresizlik teorisi (Peterson ve Seligman, 1984), olumlu benlik saygısı ile iş performansı arasındaki bağlantıyı desteklemektedir (Judge & Bono, 2001). Yapılan bir araştırmanın bulguları, benlik saygısının iş performansı üzerindeki doğrudan etkisinin yanı sıra, çarpan etkisinin de olduğu gözlemlenmektedir. Yani, benlik saygısındaki artışın, bu artışın karesi ile orantılı olarak iş performansında anlamlı bir artışa neden olmaktadır (Yücel, 2022). Başka bir çalışmaya baktığımızda İl Sağlık Müdürlüğünde çalışan 620 personel üzerinde örgütsel erdemlilik ile işe angaje olma algıları arasındaki ilişkide benlik saygısının aracı bir rol üstlenip üstlenmediği araştırılmıştır. Bulgulara göre ise benlik saygısı ile işe bağlılık arasında orta düzeyde pozitif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Alp ve Kaymaz, 2024).

Benlik saygısının iş tatmini üzerindeki etkisi, işletme yönetimi öğrencileri üzerinde yapılan bir araştırmayla da doğrulanmıştır. Bu çalışmada benlik saygısı yüksek öğrencilerin daha zor ve karmaşık görevleri tercih ettikleri, görev zorluğunun benlik saygısı, iş tatmini ve görev başarısı arasındaki ilişkiye aracılık ettiği bulunmuştur (Srivastava, vd., 2010). Sigorta acentelerinde çalışanların hedef alan bir çalışmada, benlik saygısının bireysel hedef belirleme, hedefe bağlılık, motivasyon, objektif ve subjektif satış performansı ile pozitif yönde ilişkili olduğu ortaya konmuştur (Erez ve Judge, 2001). Kendini değerlendirme dört kişilik özelliğini içeren bir kavramdır. Benlik saygısının bu dört özelliği, kişinin bir kişi olarak kendisine verdiği değeri gösterir. Öz-yeterlik, nevroitiklik, duygusal kararlılık ve kişinin hayatındaki olayların nedenlerine ilişkin inançları ifade eden kontrol odağıdır (Judge vd., 2003). Beş faktörlü kişilik tipolojisi ve olumlu ve olumsuz duygulanım tipolojileri ile değerlendirildiğinde, öz değerlendirmenin temel tipolojisi diğerlerinden daha fazla iş tatminini açıklayabilmektedir (Judge vd., 2008). Hemşireler üzerinde yapılan farklı bir araştırmada ise kadınlık alt ölçeği puanları ile iş tatmini arasında ilişki bulunmazken, erkeklik alt ölçek puanları ile iş tatminin pozitif yönlü bir ilişkisi olduğu görülmüştür (Kumcağız, vd., 2017). Yine yapılan bir çalışmada İstanbul'da yaş ortalaması $28,26 \pm 4,87$ yıl olan ve farklı meslek gruplarında çalışan 195 kadından oluşan bir örneklem araştırılmıştır. Korelasyon analizi sonuçlarına göre BEM cinsiyet rollerinin kadınlık boyutu ile iş tatminin pozitif yönlü ilişkisi olduğu görülmüştür. Öte yandan iş yeri zorbalığı ile kadınlık, benlik saygısı ve iş tatmini alt boyutu arasında negatif bir ilişkinin olduğu görülmüştür (Bahadır, vd., 2020). Bangladeş'te özel üniversite öğretmenleri arasında, benlik saygının ve iyimserliğin iş üzerinde etkisini analiz etmek için yapılan çalışmada Pearson momentler çarpımı korelasyonu kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, benlik saygısı ve iyimserliğin öğretmenlerin iş tatmini ile anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkiye sahip olduğunu gösterilmiştir (Mozumdar, 2012).

İngiltere'de diş hekimliğindeki ortodonti terapistlerinin iş doyum düzeylerini, çalışma yöntemlerini, deneyimlerini ve iş beklentilerini belirlemek amacıyla bir araştırma yapılmıştır. Kayıtlı 417 terapistin tamamına bir anket uygulanmıştır ve elde edilen verilere göre, diş hekimliğinde ortodonti terapistlerinin iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır (Onabolu, vd., 2018).

Farklı bir araştırmada, çalışanların mutluluk düzeylerinin iş tatminini ve iş performansını etkileyip etkilemediği yapılan anket ile tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmaya, t-testi ve Oxford mutluluk ölçeği dahil edilmiştir. Araştırma verilerine göre, turizm çalışanlarının

mutluluk düzeyleri ile iş tatminleri ve iş performansları arasındaki ilişkinin pozitif olduğu sonucuna varmışlardır (Koç ve Biçen, 2019).

Yapılan başka bir araştırmada ise, Pamukkale Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarını sorularla ölçmeye çalışılmıştır. Ampirik analize dayalı olarak akademisyenlerin iş tatminini etkileyen faktörler konusunda aynı sonuçlara ulaşamadıkları, işe bağlılık ve istek ile ilgili soruların örgüte bağlılık açısından çok az değere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Bayrak Kök, 2006).

Araştırmacılar, Kilis ilinde yapıları bir çalışmada kamu ve özel banka çalışanlarının iş doyumlarını etkileyen faktörleri ve bu sektörün özelliklerini araştırmışlardır. Elde edilen verilere göre maaş, terfi ve şirket uygulamalarının iş tatmini üzerinde etkili olduğu, arkadaşlık ve çalışma ortamının ise iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı sonucuna varmışlardır (Sosyal ve Tan, 2013). Yine banka çalışanlarına yapılan başka bir araştırmada, banka çalışanlarının performansını etkileyen faktörler ele alınmıştır. Eskişehir'de 265 banka çalışanı üzerinde yapılan araştırmada, özel bankalarda ücretlerin, çalışma arkadaşlarının ve şirket imajının iş tatmini üzerinde etkili olduğunu görülmüştür (Tekeli ve Paşaoğlu, 2012).

İş tatmini üzerine yapılan bir çalışma da ise, turizm sektöründe iş görenlerin iş tatminini etkileyen faktörler üzerine Antalya'daki 5 yıldızlı 9 otelde 322 çalışan üzerinde yapılmıştır ve çalışanların iş tatmininin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Ücret katsayısının, yönetim tarzı ve örgütsel uygulamalar, kişilerarası faktörler, çalışanlarla ilişkiler ve iş uyumu faktörlerinde yüksek iş tatminine sahip olduğu, sosyalleşme ve kendini geliştirme konularında ise ortalama iş tatminine sahip olduğu sonucuna varılmıştır (Akıncı, 2002). Araştırmacıların yaptıkları başka bir çalışmada işletmedeki veya organizasyonda rol çatışması ve rol belirsizliği, iş hayatında yaşanan olaylar, iş gücünün beklenti-değer ve inançları ile örgütten beklentileri gibi stres kaynaklarının olduğunu belirtmişlerdir. Bu beklentilerin karşılanma düzeyi de iş tatmini üzerinde etkilenmiştir (Lent ve Brown, 2006).

Ankara'daki devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim üyeleri üzerinde yapılan bir çalışmada 203 akademisyenin iş doyum düzeyini ortaya koymak amaçlamıştır. Araştırma sonuçları öğretim elemanlarının iş doyumlarının farklı özelliklerine ve tutumlarına göre farklılık gösterdiğini görülmüştür. Örneğin; öğretim üyelerinin, öğretim görevlilerine göre daha yüksek iş tatminine sahip oldukları gösterilmiştir (Bilge vd., 2007).

Diğer bir araştırmada ise, yetkili araç servislerinde çalışanların yönetsel tutumları ve iş tatmin düzeylerini etkileyen faktörler ortaya konmuştur. Bu çalışmanın örneklem büyüklüğü Denizli, Aydın ve İzmir illerinde faaliyet gösteren 70 yetkili servisteki 302 çalışanı kapsamaktadır. Çalışmada hem yöneticilerin tutumları hem de yaptıkları iş açısından çalışanların yetkili araç hizmetlerinden memnuniyet düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür (Okay ve Akçay, 2010).

Çalışma doğrultusunda oluşturulan hipotezler aşağıdakiler gibidir:

H₁: Benlik saygısı ile çalışma performansı arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H₂: Benlik saygısı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişkisi vardır.

H₃: İş tatmini ile iş görenin medeni durumu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H₄: İş tatmini ile iş görenin mesleki kıdemi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H₅: Çalışma performansı ile iş görenin medeni durumu arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H₆: Çalışma performansı ile iş görenin mesleki kıdemi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

4.7. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada kullanılan veriler, anket yöntemi ile elde edilmiştir. Ankette kullanılan ölçeklerdeki sorularda 5'li Likert sistemi kullanılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı yoluyla analiz edilmiştir. Tüm istatistiksel analizlerde $p < 0,05$ anlamlılık düzeyi kabul edilecektir. Verilerin analizinde ilk önce ölçekler için güvenirlik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha katsayısı, açıklayıcı faktör analizi (AFA), doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ve madde toplam korelasyonu yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeklerin güvenirliği oldukça yüksek olduğu görülmüştür. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett's testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. AFA analizi özetle ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre uyum iyiliği değerleri yapısal geçerliliğin sağlandığını gösterilmiştir. Ayrıca çoklu karşılaştırma testi (TUKEY testi) de uygulanarak ortalamaları arasında farklılık olan gruplar belirlenmiştir.

4.8. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Bu çalışmanın kişisel bilgi formunu kullanarak eğitim çalışanlarının demografik ve mesleki özelliklerini belirlemek amaçlanmaktadır. Araştırmada iş tatmini, iş performansı ve benlik saygı ölçeklerinden yararlanılmıştır. Ölçeklere ilişkin bilgiler şu şekildedir:

4.8.1. İş Tatmini Ölçeği

Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Hazırlanan Minnesota İş Tatmini Ölçeği 1985 yılında Baycan tarafından Türkçeye çevrilmiştir. İç ve dış tatmin olmak üzere iki boyuttan oluşan iş tatmini ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmıştır. 5’li Likert tipinde yani, en düşük 1 ile “Hiç Memnun Değilim”, en yüksek 5 ile “Çok Memnunum” şeklinde düzenlenmiştir. Geçerlilik ve güvenirlik analizi Baycan (1985) tarafından gerçekleştirilen ölçeğin, Cronbach Alpha kat sayısı $\alpha=0,77$ şeklinde elde edilmiştir.

4.8.2. İş Performansı Ölçeği

İş performansı ölçeği, Koopmans ve diğerleri (2013) tarafından geliştirilmiş olup, 2021 yılında Köroğlu Kaba ve Öztürk tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçeğin orijinal halinde Cronbach Alpha değeri bağlamsal performans için %85, görev performansı için %78 ve üretkenlik karşıtı iş davranışı için %79, olarak belirtilmiştir. Ölçekte “Sürekli-5, Sıklıkla-4, Düzenli-3, Bazen-2, Nadiren-1” şeklinde 5’li Likert tipinde derecelendirme yapılmıştır.

4.8.3. Benlik Saygısı Ölçeği

Eğitim sektöründe çalışanların benlik saygısı algılarını tespit etmek için Morris Rosenberg (1965) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlanma çalışması Çuhadaroğlu (1986) tarafından gerçekleştirilen Benlik Saygısı Ölçeğinin kullanılmıştır. Genel geçerliliği %71 olarak bulunan ölçeğin, güvenirlik çalışlarında ise kendilik kavramının sürekliliği %75, duyarlılık %48, benlik saygısı %75, insanlara güvenme %55, hayalperestlik %75, eleştiriye depresif duygulanım %70, tartışmalara katılabilme derecesi %51, psikosomatik belirtiler %89, kişiler arası ilişkilerde tehdit hissetme %46, psişik izolasyon %60, baba ile ilişki %79, ana-baba ilgisi %51 olarak ortaya çıkmıştır. Ölçek 5’li Likert tipinde derecelendirilmiştir (Baybek ve Yavuz, 2005: 75).

4.9. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda, anket yoluyla toplanan veriler, SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Analiz sürecinde, elde edilen verilere ilişkin olarak yüzde, frekans, ANOVA,

TUKEY testi, farklılık analizi ölçeklere ilişkin açıklayıcı faktör analizi ve değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik olarak korelasyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca, tüm ölçeklere geçerlilik ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Sonuçlar tablolar halinde verilmiş ve değerlendirmeler bunların üzerinden yapılmıştır.

4.10. Araştırmanın Bulguları

Ankette Kullanılan Ölçekler İçin Geçerlik Güvenirlik Analizi Bulguları

Tablo 4.1. Benlik Saygısı Ölçeği İçin Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Madde No	AFA	DFA	M. T. Kor.	Ölçek istatistikleri	
BS1	0,928	0,931 ***	0,843	Özdeğer	4,335
BS2	0,936	0,967 ***	0,854	Açıklanan varyans (%)	54,182
BS3	0,088	0,088(p>0,05)	0,041	Cronbach's Alpha	0,832
BS4	0,885	0,881 ***	0,788	KMO	,812
BS5	0,004	0,151(p>0,05)	0,060	Bartlett's Test	Ki-kare: 2836,079 (p=0,000)
BS6	0,933	0,865 ***	0,852		
BS7	0,905	0,856 ***	0,812		
BS8	0,211	0,305 ***	0,070	DFA uyum değerleri	
BS9	0,211	0,181 **	0,192	CMIN/DF: 1,481 (<3) GFI: 0,975 (>0,900)	
BS10	0,189	0,174 **	0,165	CFI: 0,996 (>0,900) RMSEA: 0,049 (<0,08)	

(AFA: Açıklayıcı faktör analizi, DFA: Doğrulamalı faktör analizi, M.T. Kor: Madde toplam korelasyonu)

(***: p<0,01 ve **:p<0,05)

(DFA uyum değerlerinde parantez içinde kabul edilebilir uyum değerleri yazılmıştır)

Tablo 4.1’de, benlik saygısı ölçeği güvenirlik ve geçerlilik analizi, Cronbach's Alpha katsayısı açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ve doğrulamalı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular verilmiştir. Cronbach's

Alpha katsayısına göre ölçeğin güvenirliği oldukça yüksek olduğu görülmektedir. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett's testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre, AFA analizi ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre, uyum iyiliği değerleri ile yapısal geçerliliğin sağlandığı anlaşılmaktadır. Ölçekte "BS-3" (Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim) ve "BS-5" (Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum) maddelerine ait madde toplam korelasyonları düşük ve DFA etki katsayıları istatistiksel olarak anlamsız olduğu için ölçeğin hesaplanmasına dahil edilmemiştir.

Tablo 4.2. İş Performansı Ölçeği İçin Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Madde No	AFA	DFA	M. T. Kor.	Ölçek istatistikleri
IP1	0,865	0,897 ***	0,814	Özdeğer 7,440
IP2	0,870	0,891 ***	0,823	Açıklanan varyans (%) 67,639
IP3	0,865	0,890 ***	0,817	Cronbach's Alpha 0,950
IP4	0,910	0,930 ***	0,874	KMO ,946
IP5	0,892	0,914 ***	0,851	Bartlett's Test Ki-kare: 4291,813 (p=0,000)
IP6	0,762	0,652 ***	0,727	DFA uyum değerleri
IP7	0,852	0,812 ***	0,811	CMIN/DF: 2,86 (<3) GFI: 0,952 (>0,900) CFI: 0,979 (>0,900) RMSEA: 0,068 (<0,08)
IP8	0,836	0,770 ***	0,798	
IP9	0,681	0,533 ***	0,645	
IP10	0,650	0,492 ***	0,614	
IP11	0,818	0,760 ***	0,775	
IP12	0,074	0,026(p>0,05)	0,177	
IP13	0,002	0,066(p>0,05)	0,130	
IP14	0,036	0,027(p>0,05)	0,152	

(AFA: Açıklayıcı faktör analizi, DFA: Doğrulayıcı faktör analizi, M.T. Kor: Madde toplam korelasyonu)

(***: $p < 0,01$ ve **: $p < 0,05$)

(DFA uyum değerlerinde parantez içinde kabul edilebilir uyum değerleri yazılmıştır)

Tablo 4.2’de, iş performansı ölçeği güvenirlik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha katsayısı, açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeğin güvenirliği oldukça yüksek olduğu görülmektedir. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett’s testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. AFA analizi özetle ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre uyum iyiliği değerleri yapısal geçerliliğin sağlandığını göstermektedir. Ölçekte “IP-12” (İşimde, işle ilgili küçük problemlerden şikayetçi oldum), “IP-13” (İşimde, olduğundan daha büyük sorunlar yarattım) ve “IP-14” (İşimde bir durumun olumlu yönleri yerine olumsuz yönlerine odaklandım) maddelerine ait madde toplam korelasyonları düşük ve DFA etki katsayıları istatistiksel olarak anlamsız olduğu için ölçeğin hesaplanmasına dahil edilmemiştir.

Tablo 4.3. İş Tatmini Ölçeği İçin Güvenirlik ve Geçerlilik Analizi Bulguları

Madde No	AFA	DFA	M. T. Kor.	Ölçek istatistikleri	
IT1	0,271	0,233($p > 0,05$)	0,271	Özdeğer	10,514
IT2	0,739	0,702 ***	0,705	Açıklanan varyans (%)	55,339
IT3	0,737	0,700 ***	0,700	Cronbach's Alpha	0,950
IT4	0,701	0,674 ***	0,657	KMO	,952
IT5	0,730	0,689 ***	0,692	Bartlett's Test	Ki-kare: 5763,510 ($p = 0,000$)
IT6	0,759	0,721 ***	0,723		
IT7	0,734	0,717 ***	0,690	DFA uyum değerleri	

IT8	0,757	0,723	***	0,713	CMIN/DF: 2,26 (<3) GFI: 0,918 (>0,900) CFI: 0,945 (>0,900) RMSEA: 0,056 (<0,08)
IT9	0,768	0,741	***	0,717	
IT10	0,804	0,781	***	0,758	
IT11	0,806	0,806	***	0,764	
IT12	0,822	0,817	***	0,790	
IT13	0,422	0,389	***	0,403	
IT14	0,518	0,494	***	0,502	
IT15	0,789	0,787	***	0,767	
IT16	0,836	0,835	***	0,805	
IT17	0,749	0,726	***	0,718	
IT18	0,783	0,765	***	0,745	
IT19	0,752	0,742	***	0,721	
IT20	0,803	0,804	***	0,767	

(AFA: Açıklayıcı faktör analizi, DFA: Doğrulayıcı faktör analizi, M.T. Kor: Madde toplam korelasyonu)

(***: $p < 0,01$ ve **: $p < 0,05$)

(DFA uyum değerlerinde parantez içinde kabul edilebilir uyum değerleri yazılmıştır)

Tablo 4.3’de, iş tatmini ölçeği güvenirlik ve geçerlilik analizi Cronbach's Alpha katsayısı, açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ve doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yöntemleri kullanılarak incelenmiş ve elde edilen bulgular verilmiştir. Cronbach's Alpha katsayısına göre ölçeğin güvenirliği oldukça yüksek olduğu görülmektedir. AFA için yapılan ön incelemede KMO katsayısı örneklem çapının yeterli olduğunu ve Bartlett's testi ise değişkenler için AFA uygulamanın doğru bir karar olduğunu göstermektedir. AFA analizi özetle ölçeğin tek boyutlu yapısı ile güvenilir olduğunu göstermektedir. Yapısal geçerlilik için yapılan DFA analizine göre uyum iyiliği değerleri yapısal geçerliliğin sağlandığını göstermektedir.

4.11. Frekans Tabloları

Tablo 4. 4. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özellikleri

Şehir	Sayı	Yüzde
Ankara	200	49.8
Kırıkkale	202	50.2
Toplam	402	100.0
Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	173	43.0
Erkek	229	57.0
Toplam	402	100.0
Medeni Durum	Sayı	Yüzde
Evli	252	62.7
Bekar	150	37.3
Toplam	402	100.0
Öğrenim Durumu	Sayı	Yüzde
Yüksek Okul	22	5.5
Üniversite	247	61.4
Yüksek Lisans	95	23.6
Doktora	36	9.0
Diğer	2	0.5
Toplam	402	100.0
Mesleki Kıdem	Sayı	Yüzde
0-5 Yıl	100	24.9
6-10 Yıl	77	19.2
11-15 Yıl	71	17.7
16-20 Yıl	57	14.2
21 Yıl ve üzeri	97	24.1
Toplam	402	100.0
Kurumdaki Kıdem	Sayı	Yüzde
0-5 Yıl	213	53.0
6-10 Yıl	74	18.4
11-15 Yıl	52	12.9
16-20 Yıl	19	4.7
21 Yıl ve üzeri	44	10.9
Toplam	402	100.0

Tablo 4.4'teki araştırma verilerine göre, katılımcıların sosyo-demografik özellikleri sırasıyla verilmiştir.

Katılımcıların yaşadıkları şehir dağılımı %49,8'i Ankara ve %50,2'si ise Kırıkkale'den olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre, katılımcıların yaklaşık olarak aynı düzeyde oldukları görülmektedir.

Araştırma verilerine göre, katılımcıların cinsiyet dağılımı %43,0'ı kadın ve %57,0'ı erkeklerden oluştuğu görülmektedir. Bu sonuç, araştırmaya erkek katılımcıların daha yüksek düzeyde katılımının olduğunu göstermektedir.

Araştırma verilerine göre, katılımcıların medeni durum bakımından dağılımı %62,7'si evli ve %37,3'ü bekarlardan oluştuğu görülmektedir. Bu sonuç araştırmaya evli katılımcıların daha yüksek düzeyde katılım sağladıklarını göstermektedir.

Araştırma verilerine göre, katılımcıların öğrenim durumları bakımından frekans dağılımı %5,5'inin Yüksek Okul, %61,4'ünün Üniversite, %23,6'sının Yüksek Lisans, %9,0'ının Doktora ve %0,5'ini diğer şeklinde görülmektedir. Bu sonuçla, araştırmaya üniversite mezunlarının daha yüksek düzeyde katılım sağladığı ve ilgi gösterdiği anlaşılmaktadır.

Araştırma verilerine göre, katılımcıların mesleki kıdem durumlarına bakıldığında frekans dağılımı %24,9'unun 0-5 yıl, %19,2'sinin 6-10 yıl, %17,7'sinin 11-15 yıl, %14,2'sinin 16-20 yıl ve %24,1'inin 21 yıl ve üzeri şeklinde görülmektedir. Bu sonuç, araştırmaya tecrübesiz ve daha genç eğitimcilerin katılımının yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırma verilerine göre, katılımcıların kurumdaki kıdem durumlarının frekans dağılımı %53,0'ının 0-5yıl, %18,4'ünün 6-10 yıl, %12,9'unun 11-15 yıl, %4,7'sinin 16-20 yıl ve %10,9'unun 21 yıl ve üzeri şeklinde görülmektedir. Bu sonuç, kurumdaki kıdem durumlarına göre katılımcıların tecrübesiz ve daha genç eğitimcilerden olduğunu göstermektedir.

4.12. Ölçek İstatistikleri

Tablo 4.5. Benlik Saygısı (BS) Ölçeği Maddeleri İçin Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri

	Hiç		Katılmıyorum		Fikrim yok		Katılıyorum		Kesinlikle		Std.	
	Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim yok	Fikrim yok	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum		
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Ort.	S.
BS1	62	15,4	27	6,7	14	3,5	73	18,2	226	56,2	3,93	1,501
BS2	46	11,4	39	9,7	14	3,5	91	22,6	212	52,7	3,96	1,408
BS3	193	48,0	145	36,1	24	6,0	22	5,5	18	4,5	1,82	1,065
BS4	48	11,9	47	11,7	27	6,7	102	25,4	178	44,3	3,78	1,418
BS5	204	50,7	111	27,6	28	7,0	31	7,7	28	7,0	1,93	1,229
BS6	38	9,5	45	11,2	33	8,2	100	24,9	186	46,3	3,87	1,353
BS7	40	10,0	41	10,2	34	8,5	110	27,4	177	44,0	3,85	1,346
BS8	134	33,3	77	19,2	53	13,2	66	16,4	72	17,9	2,66	1,516
BS9	15	3,7	34	8,5	39	9,7	93	23,1	221	55,0	4,17	1,138
BS10	12	3,0	41	10,2	37	9,2	98	24,4	214	53,2	4,15	1,133
BS_ORT											3,80	0,921

Tablo 4.5’te görüldüğü gibi, benlik saygısı ölçeği açıklayıcı istatistik bulgularına göre, ölçek ortalaması 3,80 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, katılımcılar için benlik saygısının “ortalamanın üzerinde” bir düzeyde olduğunu göstermiştir. Tablodaki benlik saygısı ile ilgili maddeler incelendiğinde ise en yüksek ortalamaların “BS-9” (Bazen bir işe yaramadığımı düşünüyorum) ve “BS-10” (Bazen hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum) maddelerinin en küçük ortalamanın da “BS3” (Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim) maddesinde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6. İş Performansı (İP) Ölçeği Maddeleri İçin Frekans Dağılımı Ve Açıklayıcı İstatistikleri

	Nadiren		Bazen		Düzenli		Sıklıkla		Sürekli		Std.	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Ort.	S.
IP1	51	12,7	40	10,0	64	15,9	94	23,4	153	38,1	3,64	1,399
IP2	24	6,0	56	13,9	67	16,7	109	27,1	146	36,3	3,74	1,249
IP3	30	7,5	47	11,7	68	16,9	109	27,1	148	36,8	3,74	1,270
IP4	27	6,7	42	10,4	78	19,4	107	26,6	148	36,8	3,76	1,238
IP5	29	7,2	48	11,9	79	19,7	111	27,6	135	33,6	3,68	1,250
IP6	46	11,4	79	19,7	76	18,9	104	25,9	97	24,1	3,32	1,335
IP7	33	8,2	37	9,2	74	18,4	107	26,6	151	37,6	3,76	1,270
IP8	32	8,0	66	16,4	70	17,4	101	25,1	133	33,1	3,59	1,309
IP9	59	14,7	83	20,6	68	16,9	101	25,1	91	22,6	3,20	1,383
IP10	69	17,2	100	24,9	93	23,1	73	18,2	67	16,7	2,92	1,335
IP11	44	10,9	64	15,9	60	14,9	88	21,9	146	36,3	3,57	1,397
IP12	178	44,3	126	31,3	43	10,7	33	8,2	22	5,5	1,99	1,172
IP13	269	66,9	62	15,4	34	8,5	20	5,0	17	4,2	1,64	1,099
IP14	230	57,2	74	18,4	50	12,4	28	7,0	20	5,0	1,84	1,184
IP_ORT											3,54	1,073

Tablo 4.6’da görüldüğü gibi, iş performansı ölçeği açıklayıcı istatistik bulgularına göre ölçek ortalaması 3,54 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç katılımcılar için iş performansı algısının “ortalama civarında” bir düzeyde olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Maddeler incelendiğinde

ise en yüksek ortalamaların “IP-4” (İşimi verimli bir şekilde yapabildim) ve “IP-7”(İşimle ilgili bilgimi güncel tutmaya çalıştım) maddelerinin olduğu görülmektedir.

Tablo 4.7 İş Tatmini (İT) Ölçeği Maddeleri İçin Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri

	Çok		Memnunum		Fikrim yok		Memnun		Hiç			
	Memnunum		Memnunum		Fikrim yok		Değilim		Memnun		Değilim	
	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Ort.	Std.
												S.
IT1	32	8,0	62	15,4	46	11,4	149	37,1	113	28,1	3,62	1,260
IT2	11	2,7	30	7,5	41	10,2	173	43,0	147	36,6	4,03	1,007
IT3	11	2,7	27	6,7	28	7,0	172	42,8	164	40,8	4,12	0,990
IT4	16	4,0	18	4,5	42	10,4	148	36,8	178	44,3	4,13	1,035
IT5	22	5,5	26	6,5	61	15,2	163	40,5	130	32,3	3,88	1,102
IT6	18	4,5	39	9,7	62	15,4	156	38,8	127	31,6	3,83	1,112
IT7	11	2,7	37	9,2	48	11,9	149	37,1	157	39,1	4,00	1,062
IT8	11	2,7	25	6,2	39	9,7	162	40,3	165	41,0	4,11	0,997
IT9	12	3,0	21	5,2	31	7,7	147	36,6	191	47,5	4,20	0,995
IT10	11	2,7	20	5,0	40	10,0	155	38,6	176	43,8	4,16	0,980
IT11	9	2,2	22	5,5	33	8,2	157	39,1	181	45,0	4,19	0,958
IT12	12	3,0	22	5,5	49	12,2	164	40,8	155	38,6	4,06	0,997
IT13	73	18,2	64	15,9	62	15,4	114	28,4	89	22,1	3,20	1,421
IT14	27	6,7	64	15,9	78	19,4	129	32,1	104	25,9	3,54	1,221
IT15	17	4,2	39	9,7	55	13,7	150	37,3	141	35,1	3,89	1,117

IT16	11	2,7	26	6,5	48	11,9	172	42,8	145	36,1	4,03	0,993
IT17	21	5,2	30	7,5	62	15,4	144	35,8	145	36,1	3,90	1,130
IT18	15	3,7	23	5,7	46	11,4	149	37,1	169	42,0	4,08	1,047
IT19	15	3,7	38	9,5	52	12,9	153	38,1	144	35,8	3,93	1,095
IT20	8	2,0	29	7,2	46	11,4	138	34,3	181	45,0	4,13	1,009
IT_ORT											3,97	0,779

Tablo 4.7’de, iş tatmini ölçeği açıklayıcı istatistik bulgularına göre ölçek ortalaması 3,97 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç katılımcılar için iş tatmini algısının “ortalamanın üzerinde” bir düzeyde olduğu şeklinde yorumlanmıştır. Maddeler incelendiğinde ise en yüksek ortalamaların “IT-9” (Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissedebilmem bakımından) maddesinde olduğu görülmektedir.

4.13. Araştırma Değişkenlerinin Demografik Değişkenler Bakımından İncelenmesi

Tablo 4.8. Ankette Kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin İkamet Edilen Şehir Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Şehir	N	Mean	Std. Deviation	t	p
BS_ORT	Ankara	200	3,71	0,989	-1,828	0,068
	Kırıkkale	202	3,88	0,843		

Tablo 4.8’de görüldüğü gibi, ikamet edilen şehir değişkeni bakımından katılımcıların benlik saygısı ölçeği incelendiğinde, algılarının birbirlerine çok yakın düzeyde oldukları anlaşılmaktadır. Bu sonuç, farklı şehirden katılanların benlik saygısı algılarında çok fazla değişiklik olmadığını göstermektedir.

Tablo 4.9 Ankette Kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	t	p
BS_ORT	Kadın	173	3,96	0,832	3,103	0,002
	Erkek	229	3,67	0,967		

Tablo 4.9’da görüldüğü gibi, benlik saygısı ölçeği cinsiyet değişkeni bakımından incelendiğinde algıların arasında ciddi bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre, kadın çalışanların benlik saygısı algısının erkek çalışanlara nazaran daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.10 Ankette Kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Mean	Std. Deviation	t	p
BS_ORT	Evli	252	3,90	0,909	2,920	0,004
	Bekar	150	3,63	0,919		

Tablo 4.10’da görüldüğü gibi, benlik saygısı ölçeği medeni durum değişkeni bakımından incelendiğinde algıların arasında farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre, evli çalışanların benlik saygısı algısının bekar çalışanlara nazaran daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.11 Ankette Kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin Öğrenim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	N	Mean	Std. Deviation	F	P	Farklılığın Kaynağı
BS_ORT	Yüksekokul	22	3,14	1,052	12,087	0,000	Yüksekokul ile

Üniversite	247	3,71	0,892	Üniversite;
Yüksek Lisans	95	3,97	0,845	Yüksekokul ile
Doktora	36	4,42	0,767	Yüksek Lisans;
Total	400	3,81	0,916	Yüksekokul ile
				Doktora;
				Üniversite ile
				Doktora;
				Yüksek Lisans
				ile Doktora

Tablo 4.11’de görüldüğü üzere, benlik saygısı ölçeği, eğitim durumu değişkeni bakımından incelendiğinde farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Tablodaki verilen bilgilere göre, benlik saygısı algısı yüksekokul mezunlarında en düşük ve doktora mezunlarında en yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca çoklu karşılaştırma testi (TUKEY testi) de uygulanarak ortalamaları arasında farklılık olan gruplar belirlenerek tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.12 Ankette Kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin Mesleki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Mesleki			Std.			Farklılığın
	Kıdem	N	Mean	Deviation	F	P	Kaynağı
BS_ORT	0-5 Yıl	100	3,36	0,887	9,234	0,000	0-5 Yıl ile 6-10 Yıl; 0-5 Yıl ile 11-15 Yıl ile 16-20 Yıl; 0-5 Yıl ile 21 Yıl ve üzeri
	6-10 Yıl	77	3,91	0,947			
	11-15 Yıl	71	4,11	0,750			
	16-20 Yıl	57	3,96	0,893			
	21 Yıl ve üzeri	97	3,84	0,920			
	Total	402	3,80	0,921			

Tablo 4.12’de görüldüğü gibi, benlik saygısı ölçeğinde mesleki kıdem değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı incelendiğinde anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Tabloda verilen bilgilere göre, benlik saygısı algısı 0-5 yıl grubunda en düşük ve 11-15 yıl grubunda en yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca çoklu karşılaştırma testi (TUKEY testi) de uygulanarak ortalamaları arasında farklılık olan gruplar belirlenerek tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.13 Ankette Kullanılan Benlik Saygısı Ölçeğinin Kurumdaki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Kurumdaki Kıdem	N	Mean	Std. Deviation	F	P
BS_ORT	0-5 Yıl	213	3,73	0,907	1,099	0,357
	6-10 Yıl	74	3,97	0,844		
	11-15 Yıl	52	3,88	0,950		
	16-20 Yıl	19	3,83	0,997		
	21 Yıl ve üzeri	44	3,71	1,038		
	Total	402	3,80	0,921		

Tablo 4.13’te görüldüğü üzere, benlik saygısı ölçeğinde kurumdaki kıdem değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı incelendiğinde anlamlı bir fark olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonuca göre, benlik saygısı algısı 21 yıl ve üzeri grubunda en düşük ve 6-10 yıl grubunda ise en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4.14 Ankette Kullanılan İş Performansı Ölçeğinin İkamet Edilen Şehir Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Şehir	N	Mean	Std. Deviation	t	p
IP_ORT	Ankara	200	3,23	1,202	-5,908	0,000
	Kırıkkale	202	3,84	0,826		

Tablo 4.14'te, iş performansı ölçeği şehir değişkeni bakımından incelendiğinde katılımcıların ikamet ettikleri şehirlere göre anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre, Kırıkkale de ikamet eden çalışanların iş performansı algısının daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.15. Ankette Kullanılan İş Performansı Ölçeğinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	t	p
IP_ORT	Kadın	173	3,67	0,909	2,196	0,029
	Erkek	229	3,44	1,173		

Tablo 4.15'de görüldüğü gibi, iş performansı ölçeği cinsiyet değişkeni bakımından incelendiğinde katılımcıların cinsiyetlerine göre farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre, kadın çalışanların iş performansı algısının daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 4.16. Ankette Kullanılan İş Performansı Ölçeğinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Mean	Std. Deviation	t	p
IP_ORT	Evli	252	3,74	0,906	5,027	0,000
	Bekar	150	3,20	1,237		

Tablo 4.16'da, iş performansı ölçeğinin medeni durum değişkeni bakımından incelendiğinde katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık olduğu görülmektedir. Sonuç olarak, evli çalışanların iş performansı algısının daha yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.17 Ankette Kullanılan İş Performansı Ölçeğinin Öğrenim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim	N	Std.		F	P	Farklılığın
	Durumu		Mean	Deviation			Kaynağı
IP_ORT	Yüksek Okul	22	2,67	1,190	9,884	0,000	Yüksekokul ile
	Üniversite	247	3,46	1,087			Üniversite; Yüksek
	Yüksek Lisans	95	3,82	0,913			Okul ile Yüksek
	Doktora	36	3,95	0,878			Lisans; Yüksek
	Total	400	3,54	1,071			Okul ile Doktora;
							Üniversite ile
							Yüksek Lisans;
							Üniversite ile
							Doktora

Tablo 4.17’de görüldüğü gibi, iş performansı ölçeği eğitim durumu değişkeni bakımından incelendiğinde katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuca göre, iş performansı algısı yüksekokul mezunlarında en düşük ve doktora mezunlarında en yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca çoklu karşılaştırma testi (TUKEY testi) de uygulanarak ortalamaları arasında farklılık olan gruplar belirlenerek tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.18 Ankette Kullanılan İş Performansı Ölçeğinin Mesleki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Mesleki	N	Std.		F	P	Farklılığın
	Kıdem		Mean	Deviation			Kaynağı
IP_ORT	0-5 Yıl	100	2,92	1,208	14,260	0,000	0-5 Yıl ile 6-10
	6-10 Yıl	77	3,51	1,113			Yıl; 0-5 Yıl ile
	11-15 Yıl	71	3,86	0,876			11-15 Yıl; 0-5 Yıl
	16-20 Yıl	57	3,75	0,887			ile 16-20 Yıl; 0-5
							Yıl ile 21 Yıl ve

21 Yıl ve üzeri	97	3,85	0,835	üzeri
Total	402	3,54	1,073	

Tablo 4.18’de görüldüğü gibi, iş performansı ölçeği mesleki kıdem değişkeni bakımından incelendiğinde katılımcıların mesleki kıdem durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Elde edilen bilgilere göre, iş performansı algısı 0-5 yıl grubunda en düşük ve 11-15 yıl grubunda ise en yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca çoklu karşılaştırma testi (TUKEY testi) de uygulanarak ortalamaları arasında farklılık olan gruplar belirlenerek tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.19 Ankette Kullanılan İş Performansı Ölçeğinin Kurumdaki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Kurumdaki Kıdem	N	Mean	Std. Deviation	F	P	Farklılığın Kaynağı
IP_ORT	0-5 Yıl	213	3,37	1,114	3,173	0,014	0-5 Yıl ile 21 Yıl ve üzeri
	6-10 Yıl	74	3,71	1,035			
	11-15 Yıl	52	3,61	0,946			
	16-20 Yıl	19	3,77	1,074			
	21 Yıl ve üzeri	44	3,88	0,955			
	Total	402	3,54	1,073			

Tablo 4.19’da görüldüğü gibi, iş performansı ölçeği kurumdaki kıdem değişkeni bakımından incelendiğinde katılımcıların kurumdaki kıdem durumlarına göre anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç, verilen bilgilerde iş performansı algısı 0-5 yıl grubunda en düşük ve 21 yıl ve üzeri grubunda en yüksek olduğunu göstermektedir. Ayrıca çoklu karşılaştırma

testi (TUKEY testi) de uygulanarak ortalamaları arasında farklılık olan gruplar belirlenerek tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.20 Ankette kullanılan İş Tatmini Ölçeğinin ikamet edilen şehir değişkeni bakımından incelenmesi

	Şehir	N	Mean	Std. Deviation	t	p
IT_ORT	Ankara	200	4,08	0,806	2,736	0,006
	Kırıkkale	202	3,87	0,739		

Tablo 4.20’de görüldüğü gibi, iş tatmini ölçeği şehir değişkeni bakımından incelendiğinde katılımcıların ikamet ettikleri şehir durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç Ankara da ikamet eden eğitim çalışanlarının iş tatmini algısının daha yüksek düzeyde olduğunu görülmektedir.

Tablo 4.21 Ankette Kullanılan İş Tatmini Ölçeğinin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	t	p
IT_ORT	Kadın	173	3,98	0,743	0,304	0,762
	Erkek	229	3,96	0,807		

Tablo 4.21’de görüldüğü üzere, iş tatmini ölçeği cinsiyet değişkeni bakımından incelendiğinde, katılımcıların cinsiyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($p = 0,762 > 0,05$). Bu sonuca göre, kadın ve erkek çalışanların birbirine yakın düzeyde kabul edilebilecek iş tatmini algısına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.22 Ankette Kullanılan İş Tatmini Ölçeğinin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Medeni Durum	N	Mean	Std. Deviation	t	p
IT_ORT	Evli	252	4,02	0,686	1,740	0,083

Bekar 150 3,88 0,911

Tablo 4.22’de görüldüğü üzere, iş tatmini ölçeği medeni durum değişkeni bakımından incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($p = 0,083 > 0,05$). Bu sonuca göre, evli ve bekar çalışanların birbirine yakın düzeyde kabul edilebilecek iş tatmini algısına sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 4.23 Ankette Kullanılan İş Tatmini Ölçeğinin Öğrenim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Öğrenim Durumu	N	Mean	Std. Deviation	F	P	Farklılığın Kaynağı
IT_ORT	Yüksek Okul	22	4,07	0,719	7,787	0,000	Üniversite ile
	Üniversite	247	3,87	0,807			Doktora;
	Yüksek Lisans	95	4,00	0,733			Yüksek Lisans ile Doktora
	Doktora	36	4,52	0,465			
	Total	400	3,97	0,780			

Tablo 4.23’te görüldüğü gibi, iş tatmini ölçeği eğitim durumu değişkeni bakımından incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumuna göre anlamlı bir farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuç, iş tatmini algısının üniversite mezunlarında en düşük ve doktora mezunlarında en yüksek olduğu göstermektedir. Ayrıca çoklu karşılaştırma testi (TUKEY testi) de uygulanarak ortalamaları arasında farklılık olan gruplar belirlenerek tabloda gösterilmiştir.

Tablo 4.24 Ankette Kullanılan İş Tatmini Ölçeğinin Mesleki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Mesleki					
	Kıdem	N	Mean	Std. Deviation	F	P
IT_ORT	0-5 Yıl	100	3,86	0,857	1,453	0,216
	6-10 Yıl	77	3,96	0,830		
	11-15 Yıl	71	4,09	0,637		
	16-20 Yıl	57	4,11	0,627		
	21 Yıl ve üzeri	97	3,93	0,821		
	Total	402	3,97	0,779		

Tablo 4.24’de görüldüğü gibi, iş tatmini ölçeği mesleki kıdem değişkeni bakımından incelendiğinde katılımcıların mesleki kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($F=1,453$; $p > 0,05$). Bu sonuç, iş tatmini algısı 0-5 yıl grubunda en düşük ve 16-20 yıl grubunda ise en yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.25 Ankette Kullanılan İş Tatmini Ölçeğinin Kurumdaki Kıdem Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Kurumdaki					
	Kıdem	N	Mean	Std. Deviation	F	P
IT_ORT	0-5 Yıl	213	3,89	0,805	1,646	0,162
	6-10 Yıl	74	4,11	0,622		
	11-15 Yıl	52	4,01	0,858		
	16-20 Yıl	19	4,20	0,724		
	21 Yıl ve üzeri	44	3,98	0,790		

Total	402	3,97	0,779
-------	-----	------	-------

Tablo 4.25’de görüldüğü gibi, iş tatmini ölçeği kurumdaki kıdem değişkeni bakımından incelendiğinde katılımcıların kurumdaki kıdem durumuna göre anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($F=1,453$; $p > 0,05$). Bu sonuç, iş tatmini algısı 0-5 yıl grubunda en düşük ve 16-20 yıl grubunda ise en yüksek olduğunu göstermektedir.

Araştırmada Kullanılan Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Analizi

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişki ve etki katsayıları önce genel (tüm veriler) için daha sonra anketin uygulandığı şehirler için ayrı ayrı incelenmiştir.

4.14.Araştırmada Kullanılan Korelasyon Analizlerinin Sonuçları

Tablo 4.26 Araştırmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkiler İçin Korelasyon Katsayıları

		Benlik saygısı	Çalışma performansı	İş Tatmini
Benlik saygısı	Korelasyon katsayısı	1	,646**	,204**
	p		0,000	0,000
Çalışma performansı	Korelasyon katsayısı	,646**	1	,156**
	p	0,000		0,002
İş Tatmini	Korelasyon katsayısı	,204**	,156**	1
	p	0,000	0,002	

**, Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 4.26’da, çalışanların benlik saygısı, iş performansı ve iş tatmini algıları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı bulguları verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, her üç

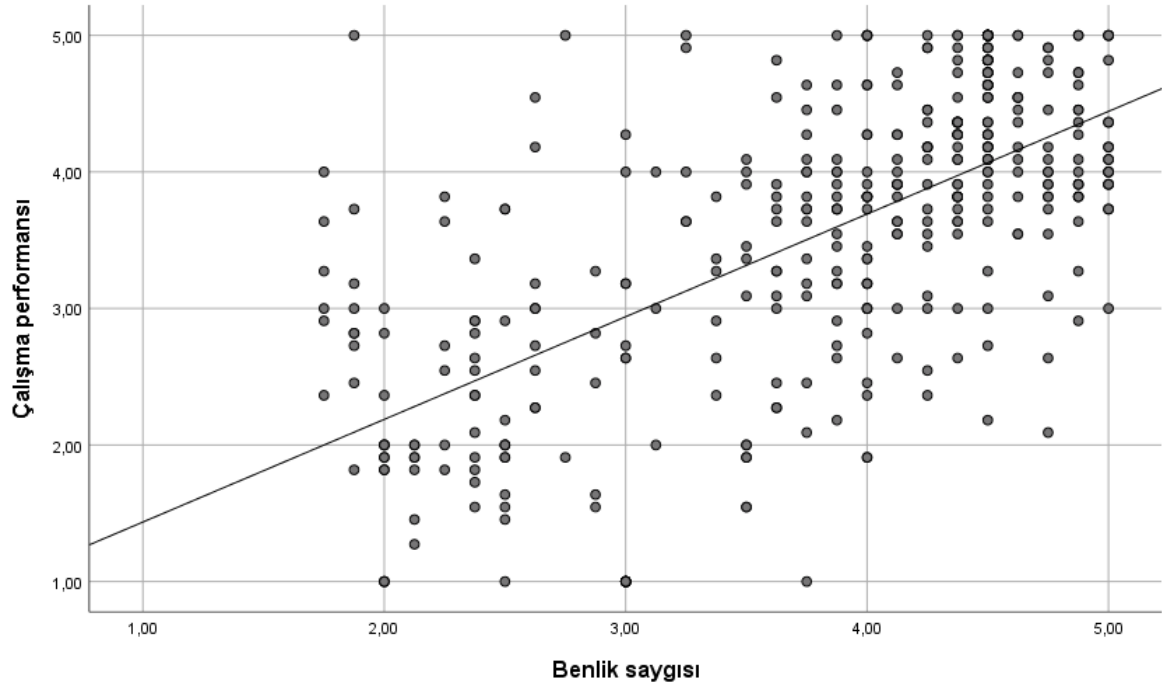
değişken için ikişerli korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, değişkenler arasında aynı yönlü değişim olması beklenmektedir. Bu sonuç, Ankara ve Kırıkkale illeri için birlikte yapılan anket çalışmasında, çalışma performansı ile benlik saygısı arasında yüksek bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Tablo 4.27. Benlik Saygısı ile Çalışma Performansı Değişkeni Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	0,684		3,938	0,000
Benlik saygısı	0,752	0,646	16,911	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
,646	0,417	0,415	285,979	,000

Tablo 4.27’de, benlik saygısının çalışma performansı üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları verilmiştir. Modeli belirleme kat sayısı (düzeltilmiş) yani R-kare değeri 0,415 olarak belirlenmiştir. Buna göre çalışma performansındaki değişkenliğin %41,5’i benlik saygısı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca regresyon modeline göre benlik saygısının çalışma performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Bu etki Şekil 4’te grafiksel olarak da görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre benlik saygısı algısında 1 birim artış olması durumunda çalışma performansında 0,646 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir.

Şekil 4.4. Benlik Saygısı Algısı ile Çalışma Performansı Algısı İçin Saçılım Grafiği



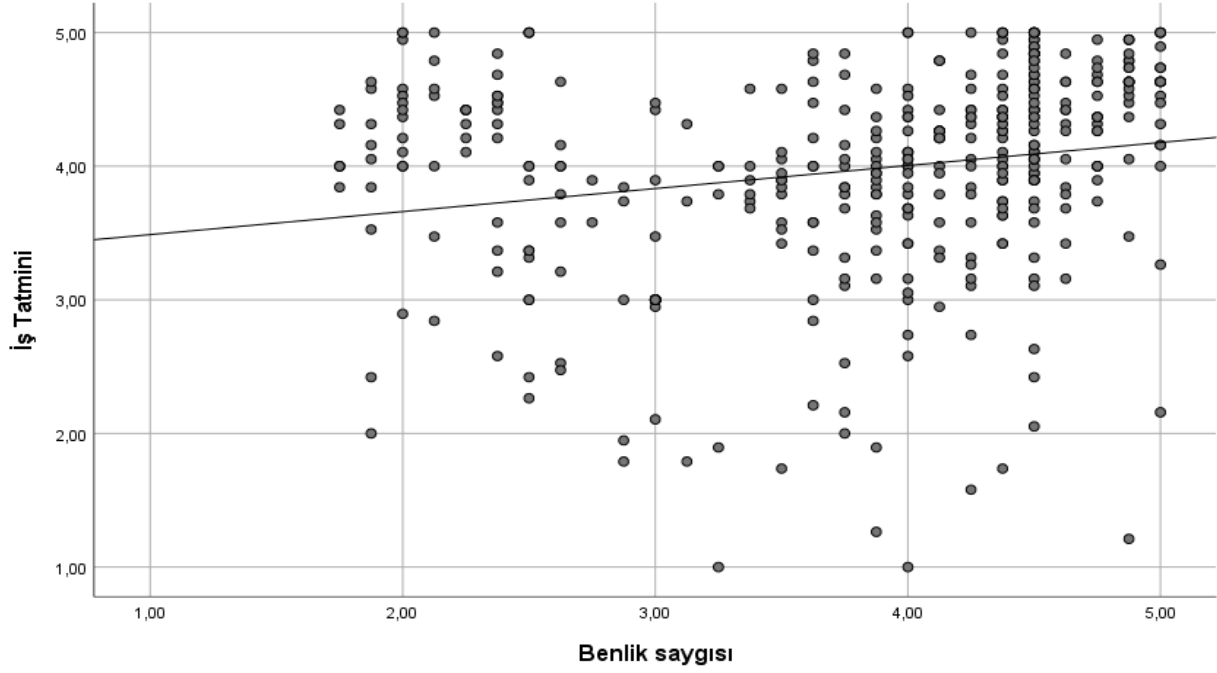
Tablo 4.28. Benlik Saygısı ile İş Tatmini Değişkeni Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	3,316		20,490	0,000
Benlik saygısı	0,172	0,204	4,160	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
,204	0,041	0,039	17,303	,000

Tablo 4.28’de, benlik saygısının iş tatmini üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları verilmiştir. Modeli belirleme katsayısı (düzeltilmiş) yani R-kare değeri 0,039 olarak belirlenmiştir. Buna göre iş tatminindeki değişkenliğin %3,9’u benlik saygısı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca regresyon modeline göre benlik saygısının iş tatmini

üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Bu etki Şekil 5'te grafiksel olarak da görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre benlik saygısı algısında 1 birim artış olması durumunda çalışma performansında 0,204 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir.

Şekil 4.5. Benlik Saygısı Algısı İle İş Tatmini Algısı İçin Saçılım Grafiği



4.14. 1. Araştırmada Kullanılan Korelasyon Sonuçlarının Değerlendirilmesi- 1

Tablo 4.29. Araştırmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkiler İçin Korelasyon Katsayıları

		Benlik saygısı	Çalışma performansı	İş Tatmini
Benlik saygısı	Korelasyon katsayısı	1	,735**	,286**
	p		0,000	0,000
Çalışma performansı	Korelasyon katsayısı	,735**	1	,239**

	p	0,000	0,001
İş Tatmini	Korelasyon katsayısı	,286**	,239**
	p	0,000	0,001

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 4.29’da, çalışanların benlik saygısı, çalışma performansı ve iş tatmini algıları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı bulguları verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre her üç değişken için ikişerli korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Değişkenler arasında aynı yönlü değişim olması beklenmektedir. Aynı zamanda Ankara için elde edilen sonuçlar, çalışma performansı ile benlik saygısı arasında yüksek bir ilişki olduğunu göstermektedir yani benlik saygısı arttıkça çalışma performansının arttığı söylenebilir.

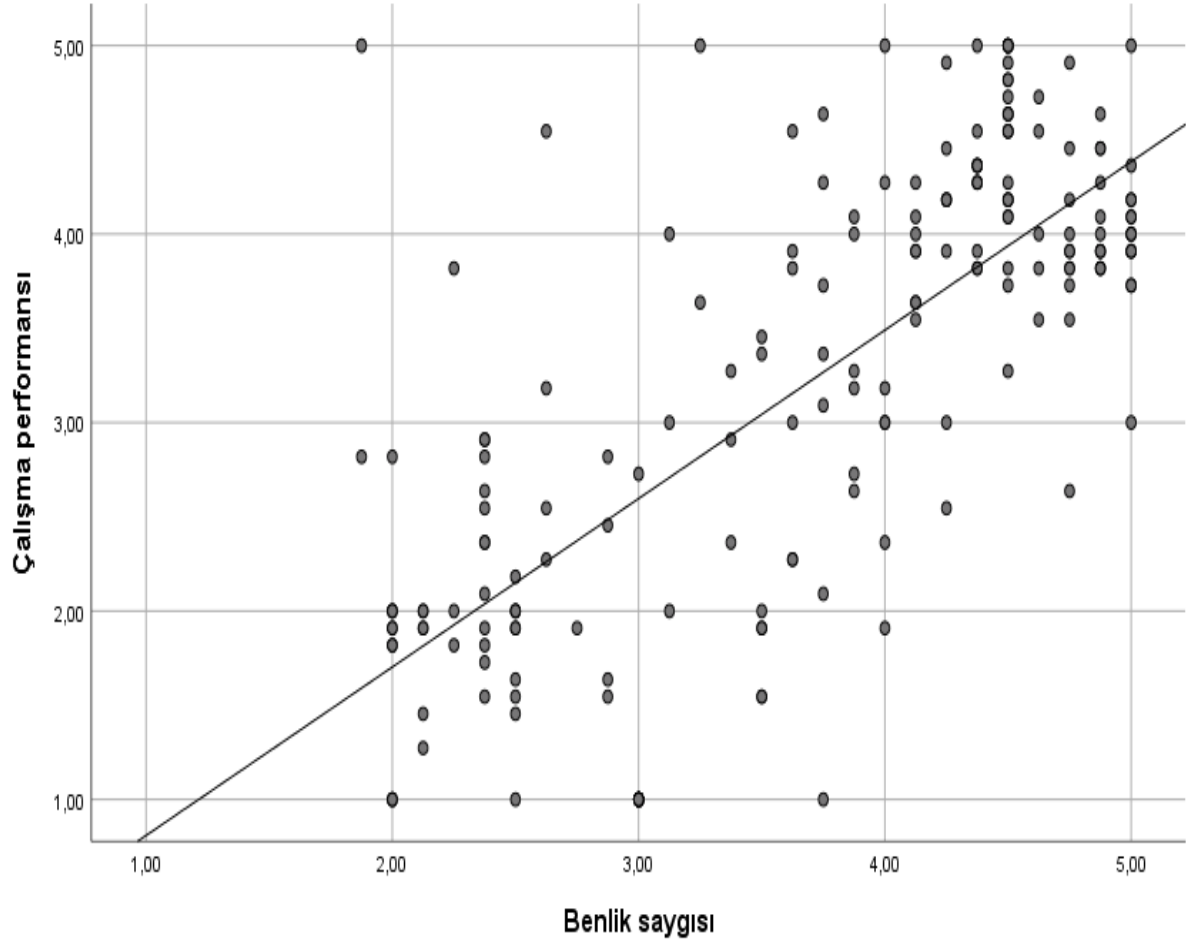
Tablo 4.30. Benlik Saygısı ile Çalışma Performansı Değişkeni Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	-0,085		-0,376	0,707
Benlik saygısı	0,894	0,735	15,270	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
,735	0,541	0,538	233,174	,000

Tablo 4.30’da, benlik saygısının çalışma performansı üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları verilmiştir. Modeli belirleme katsayısı (düzeltilmiş) yani R-kare değeri 0,538 olarak belirlenmiştir. Buna göre çalışma performansındaki değişkenliğin %53,8’i benlik saygısı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca regresyon modeline göre de benlik saygısının çalışma performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu etki Şekil 6’da grafiksel olarak da görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre benlik saygısı

algısında 1 birim artış olduğunda çalışma performansında 0,735 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir.

Şekil 4.6. Benlik Saygısı Algısı ile Çalışma Performansı Algısı İçin Saçılım Grafiği

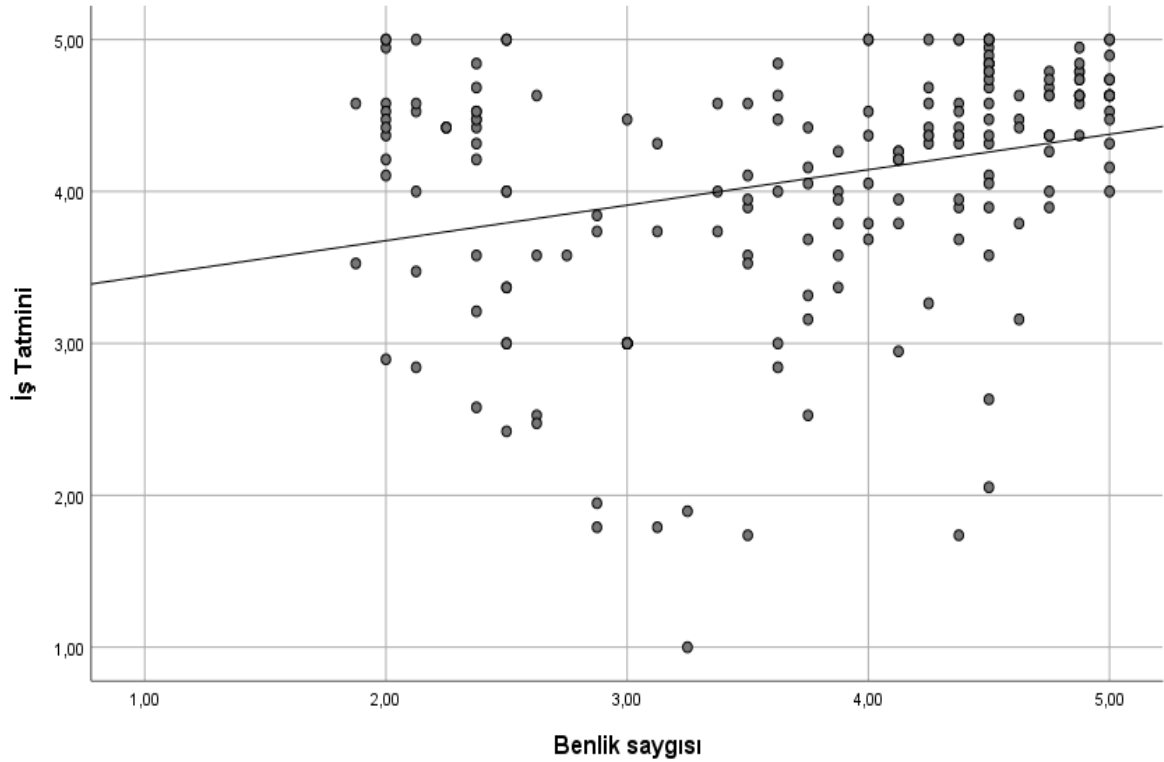


Tablo 4.31. Benlik Saygısı İle İş Tatmini Değişkeni Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	3,210		15,052	0,000
Benlik saygısı	0,233	0,286	4,206	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
,286	0,082	0,077	17,692	,000

Tablo 4.31’de, benlik saygısının iş tatmini üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları verilmiştir. Modeli belirleme katsayısı (düzeltilmiş) yani R-kare değeri 0,077 olarak belirlenmiştir. Buna göre iş tatminindeki değişkenliğin %7,7’si benlik saygısı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca regresyon modeline göre benlik saygısının iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu etki Şekil 7’de grafiksel olarak da görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre benlik saygısı algısında 1 birim artış olduğunda çalışma performansında 0,286 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir.

Şekil 4.7. Benlik Saygısı Algısı ile İş Tatmini Algısı İçin Saçılım Grafiği



4.14. 2. Araştırmada Kullanılan Korelasyon Sonuçlarının Değerlendirilmesi- 2

Tablo 4.32. Araştırmada Kullanılan Ölçekler Arasındaki İlişkiler İçin Korelasyon Katsayıları

			Çalışma Benlik saygısı performansı	İş Tatmini
Benlik saygısı	Korelasyon katsayısı	1	,513**	0,134
	p		0,000	0,058
Çalışma performansı	Korelasyon katsayısı	,513**	1	,156*
	p	0,000		0,026
İş Tatmini	Korelasyon katsayısı	0,133734815	,156*	1
	p	0,058	0,026	

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

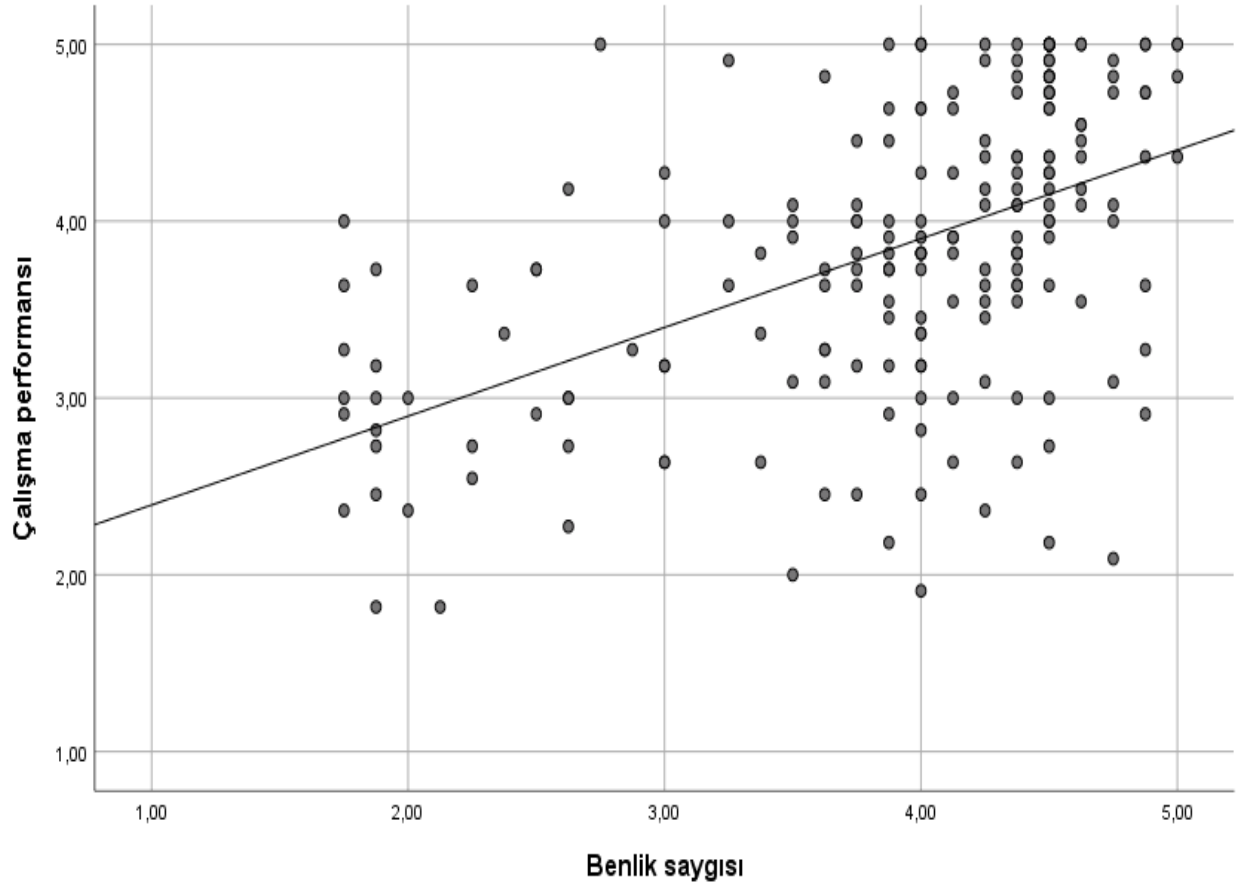
Tablo 4.32’de, çalışanların benlik saygısı, iş performansı ve iş tatmini algıları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayısı bulguları verilmiştir. Elde edilen bulgulara göre her üç değişken için ikişerli korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre, değişkenler arasında aynı yönlü değişim olması beklenmektedir. Aynı zamanda Kırıkkale için elde edilen sonuçlara bakıldığında çalışma performansı ile benlik saygısı arasında yüksek bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4.33. Benlik Saygısı ile Çalışma Performansı Değişkeni Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	1,893		8,021	0,000
Benlik saygısı	0,502	0,513	8,445	0,000
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
,513	0,263	0,259	71,314	,000

Tablo 4.33’de, benlik saygısının çalışma performansı üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları verilmiştir. Modeli belirleme katsayısı (düzeltilmiş) yani R-kare değeri 0,259 olarak belirlenmiştir. Buna göre, çalışma performansındaki değişkenliğin %25,9’u benlik saygısı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca regresyon modeline göre benlik saygısının çalışma performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu etki Şekil 8’de grafiksel olarak da görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre benlik saygısı algısında 1 birim artış olduğunda çalışma performansında 0,513 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir.

Şekil 4.8. Benlik Saygısı Algısı İle Çalışma Performansı Algısı İçin Saçılım Grafiği



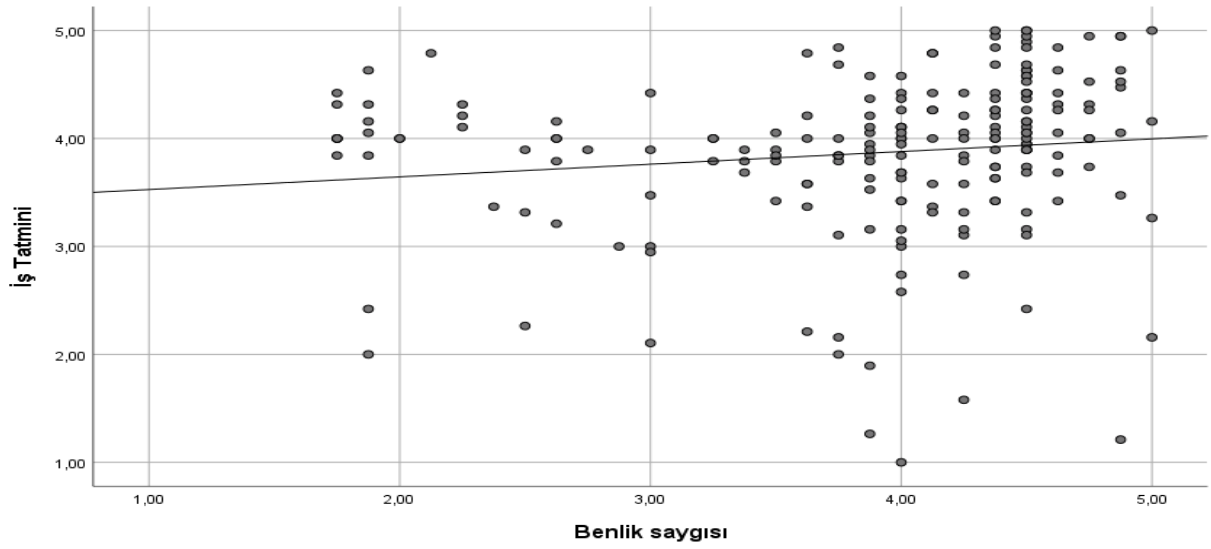
Tablo 4.34. Benlik Saygısı İle İş Tatmini Değişkeni Doğrusal Regresyon Modeli Bulguları

	Regresyon katsayıları	Standard regresyon katsayıları	t	p
Sabit	3,410		13,976	0,000
Benlik saygısı	0,117	0,134	1,908	0,058
R	R kare	Düzeltilmiş R kare	F	p
,134	0,018	0,013	3,642	,058

Tablo 4.34’de, benlik saygısının iş tatmini üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları verilmiştir. Modeli belirleme katsayısı (düzeltilmiş) yani R-kare değeri 0,013 olarak belirlenmiştir. Buna göre iş tatminindeki değişkenliğin %1,3’ü benlik saygısı değişkeni

tarafından açıklanmaktadır. Ayrıca regresyon modeline göre benlik saygısının iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Bu etki Şekil 9'da grafiksel olarak da görülmektedir. Elde edilen bulgulara göre benlik saygısı algısında 1 birim artış olduğunda çalışma performansında 0,134 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir.

Şekil 4.9. Benlik Saygısı Algısı İle İş Tatmini Algısı İçin Saçılım Grafiği



TARTIŞMA

Yapılan bu çalışmanın araştırma kısmında, Ankara ve Kırıkkale illerinde Millî Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarında görev alan öğretmenlerin benlik saygılarının çalışma performansı ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin analizi incelenmiştir. Araştırmada kullandığımız değişkenlerin demografik özellikler göz önüne alındığında, aralarında ne gibi farklılıkların ortaya çıktığı ele alınmıştır. Analizlere göre, araştırma değişkenleri arasındaki ilişki ve etki katsayıları önce genel (tüm veriler) daha sonra anketin uygulandığı hem Ankara hem de Kırıkkale de elde edilen sonuçlar ayrı ayrı tetkik edilmiştir.

Çalışmanın analiz kısmında, benlik saygısının iş performansı üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları verilmiştir. Modeli belirleme kat sayısı (düzeltilmiş) yani R-kare değeri 0,415 olarak belirlenmiştir. Buna göre, çalışma performansındaki değişkenliğin %41,5'i benlik saygısı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, benlik saygısı algısında 1 birim artış olması durumunda, çalışma performansında 0,646 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir. Ayrıca regresyon analizine göre, benlik saygısının çalışma performansı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir. Benlik saygısının iş tatmini üzerindeki etkisi için regresyon analizi bulguları verilmiştir. Modeli belirleme katsayısı (düzeltilmiş) yani R-kare değeri 0,039 olarak belirlenmiştir. Buna göre iş tatminindeki değişkenliğin %3,9'u benlik saygısı değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Elde edilen bulgulara göre, benlik saygısı algısında 1 birim artış olması durumunda çalışma performansında 0,204 birim artış olması (standart regresyon katsayısı tahminine göre) beklenmektedir. Böylece, regresyon analizine göre, benlik saygısının iş tatmini üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi olduğu görülmektedir.

İş tatmini ile iş görenin medeni durum değişkeni bakımından incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($p = 0,083 > 0,05$). Bu sonuca göre de evli ve bekar çalışanların birbirine yakın düzeyde kabul edilebilecek iş tatmini algısına sahip olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, iş tatmininin iş görenlerin medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmediği anlaşılmıştır. İş tatmini ile iş görenin mesleki kıdem değişkeni bakımından incelendiğinde ise, katılımcıların mesleki kıdem durumuna göre farklılık olmadığı anlaşılmaktadır ($F=1,453$; $p > 0,05$). Bu sonuca göre, iş tatmini algısı 0-5 yıl grubunda en düşük ve 16-20 yıl grubunda ise en yüksek olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, iş tatmininin iş görenlerin mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmediği anlaşılmıştır.

İş performansı ile iş görenin medeni durum değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı t testi ile incelenmiştir. Bu sonuca göre, ankette kullanılan İş Performansı Ölçeğinde medeni durum değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Bu yüzden, iş performansı ile iş görenin medeni durum değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görüldüğü anlaşılmıştır. İş performansı ile iş görenin mesleki kıdem değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı ANOVA testi ile incelenerek elde edilen bulgular çalışmanın analizinde verilmiştir. Daha sonra elde edilen bulgulara göre ankette kullanılan İş Performansı Ölçeğinde Mesleki Kıdem değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($F=14,260$; $p<0,05$). Farklılığın kaynağı olan gruplar ise, TUKEY testiyle belirlenmiştir. Yapılan bu çalışmaya dayanarak iş performansı ile iş görenin mesleki kıdem değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görüldüğü anlaşılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin arasındaki ilişkilere bakıldığında ise, çalışanların benlik saygısı, iş performansı ve iş tatmini algıları arasındaki ilişkiler için Pearson korelasyon katsayı analizi yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre, her üç değişken için ikişerli korelasyon katsayıları istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, değişkenler arasında aynı yönlü değişim olması beklenmektedir. Bu sonuca göre, Ankara ve Kırıkkale illeri için birlikte yapılan anket çalışmasında, çalışma performansı ile benlik saygısı arasında yüksek bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Şu halde, çalışanların benlik saygısı, iş performansı ve iş tatmini algıları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın araştırma kısmında geliştirilen hipotezlerden **H₁**, **H₂**, **H₅**, **H₆** kabul edilmiş **H₃** ve **H₄** hipotezleri ise reddedilmiştir.

Özetle araştırmanın sonuçlarına dayanılarak, benlik saygısının iş tatmini ile çalışma performansı arasında anlamlı bir ilişkinin olduğuna işaret etmektedir. Dolayısıyla, eğitim kurumlarında, benlik saygısı arttıkça eğitimcilerin gerek iş tatmininde gerekse iş performansında doğru orantılı olarak artış görülmektedir. Diğer yandan, desteklenen hipotezlere dayanılarak, çalışma performansının eğitimcilerin medeni durumu ve mesleki kıdemi ile anlamlı bir ilişkisi olduğu belirtilebilir. Oysa desteklenmeyen hipotezlere dayanılarak da iş tatmininin medeni durum ve mesleki kıdemle arasında anlamlı bir ilişkisi bulunmadığı söylenebilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Benlik saygısının iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisinin önemi ve gereğinin, bu çalışma ve araştırma kısmıyla altı bir kez daha çizilmiştir. Bireyin benlik saygısı, kendi değerini takdir etmesi, kendisiyle barışık olması ve genel olarak kendi üzerinde memnuniyet duyması olarak ifade edilebilir. Eğer bir birey kendisini olumlu niteliklerle tanımlıyor ve olumlu bir bakış açısıyla değerlendiriyorsa, yüksek düzeyde benlik saygısına sahip olduğundan bahsedilebilir. Ancak birey, kendisini olumsuz olarak değerlendiriyor ve kendini çelişkili ifadelerle tanımlıyorsa, düşük bir benlik saygısından söz edilebilir. Şu halde bireyin başarıları, onun hedeflerine ulaşma derecesiyle orantılı olarak benlik saygısının artmasına veya azalmasına neden olabilir. Ayrıca, birey, eksikliklerini olduğu gibi kabul ederek ve sahip olmadıkları nitelikleri düşünmeyi bırakarak, yaşaması da benlik saygısının artması için önemi bir unsurdur.

Çalışanların performansı ve verimliliği kurumların başarısını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Çalışanların yüksek performans gösterebilmeleri ve etkin çalışabilmeleri iş tatminlerine bağlıdır. Çalışanların işlerinden memnuniyeti hem bireysel hem de kurumsal faktörlerle açıklanabilmektedir. Bir çalışanın işinden memnun olması hem ekonomik hem de sosyal hayatında olumlu etkiler yaratacaktır. Dolayısıyla, çalışan memnuniyetini etkileyen faktörlerin belirlenmesi, memnun olunmayan durumların çalışanlar açısından giderilmesi kurumsal başarıyı artırmanın yanı sıra çalışanın sosyal hayatındaki moral ve motivasyonunu olumlu yönde yardımcı olabileceği gibi etkileyebilecektir de.

Nasıl ki, rekabetçi piyasa koşullarında iş sürekliliğini ve hayatta kalabilmek için çalışanların iş tatmini sağlamak göz ardı edilemeyecek en önemli konuların başında gelmekteyse; araştırmanın yapıldığı eğitim sektöründe de bu durum daha da büyük öneme sahiptir. Bunun nedeni eğitim çalışanlarının öğrencilerle doğrudan ve yoğun etkileşim içinde olması ve öğrenci üzerinde direk etki etmesidir. Bu yüzden, eğitim sektöründe çalışanların; iş tatmininin düşük ya da yüksek olması ve buna bağlı olarak olumlu ya da olumsuz durumlara karşı tutum ve davranışları, öğrencilerin ve velilerin görüşlerini de etkileyebilmektedir.

Benlik saygısının, iş görenlerin çalışma performansı ve iş tatmini üzerindeki etkisi birçok alanda olduğu gibi eğitim sektöründe de oldukça önemli, hassas ve kritik konular arasında yer almaktadır. Eğitim sektörü çalışanları, öğrencilere bilgi aktarma ve onların sosyal yöndeki gelişimlerine de katkıda bulunma gibi önemli bir rol üstlenmektedirler. Bu nedenle, eğitimcilerin benlik saygısına sahip olmaları, sadece kendi performanslarına değil, aynı

zamanda öğrencilerle olan etkileşimleri üzerinde büyük bir rol oynamaktadır. Kaldı ki, eğitimcilerin benlik saygısı, öğrencilerle, çalışma arkadaşları ve sosyal çevreleri ile olan ilişkilerini doğrudan etkiler. Bu kapsamda; kendine güvenen, değerli hisseden ve özgüveni yüksek eğitim çalışanları, öğrencilerle daha olumlu bir bağ kurabilirler. Böylece hem kendilerinin hem de öğrencilerin başarısını artırabilirler.

Eğitim çalışanlarının, iş performansı ve iş verimliliğini artırarak iş tatmini düzeylerinin yükseltilmesi, eğitim kurumlarının başarısı, etkinliği ve geleceği açısından hayati önem taşımaktadır. Bu nedenle, eğitim kurumlarındaki yöneticilerin belirli zaman aralıklarında eğitimcilerin iş tatmin düzeylerini belirlemeli, ölçmeli ve sonuçları değerlendirilerek gerekli eksikler giderilip yeterli iş tatminlerini geliştirmeye özen göstermeli ve dikkat etmelidirler.

Konuya yönelik olarak, Şahin ve Çankır (2018) yaptıkları çalışmada; İstanbul'da satış ve pazarlama yapan bir işletmede 344 çalışandan oluşan bir örnekleme iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide işe adanmışlığın aracı rolünü araştırmışlardır. Araştırmanın bulgularına göre, iş tatmininin iş performansı üzerindeki etkisinde iş coşkusu tam aracılık rolüne sahiptir. Aynı araştırmanın bir diğer sonucu ise, satış ve pazarlama bölümünde çalışanların iş tatmini, işe bağlılık ve iş performans düzeylerinin düşük olmasıdır. Bu yüzden, iş tatmininin ve özellikle işe bağlılığın iş performansı ile yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle, aynı çalışmada, işletmelerin çalışan performansını artırmak için iş tatminini ve çalışanların işe bağlılık düzeylerini artırıcı hükümlere yer vermesi önerilmektedir. Sonuç itibarıyla bu çalışmanın sonuçları çalışmayı destekler nitelikte olduğu belirtilebilir.

Başka bir çalışmada ise, Seki ve Dilmaç (2020), benlik saygısı ile ilişkisel faktörler üzerinde bir çalışma yapmışlardır. Aynı çalışmada, 2010-2019 yılları ele alınmış ve korelasyonel çalışmaların meta analizi yapılmıştır. Araştırmacılar, benlik saygısı ile 14 faktör arasındaki ilişkinin etki büyüklüğü tek tek incelenmiş olup, sonuca göre, benlik saygısının yalnızlıkla ($r = -0,54$) aralarında güçlü düzeyde ve negatif yönde bir etki görülmüştür. Bu sonuçta, yapılan çalışmanın desteklenir olduğunu göstermektedir.

Diğer bir araştırma kapsamında incelenen demografik değişkenlerden yalnızca cinsiyetin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle kadınların erkeklere göre işlerinden daha az memnun oldukları görülmüştür (Srivastava vd., 2010). Sonuç olarak çalışmanın sonucunun bu çalışmayı desteklemediği belirtilebilir.

Benzer başka bir araştırmada Bilgiç (2010), tarafından yapılan korelasyon analizinde cinsiyet ile iş tatmini arasında düşük düzeyde bir ilişki olduğu şeklinde düşük bir korelasyon ($r = -0,13$) sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda, Srivastava'ın aksine Bilgiç'in çalışmasının yapılan bu çalışmayı destekleyici yönde olduğunu gösterdiği söylenebilir.

Güler ve Ocak (2019) ise, olumlu öz değerlendirmenin iş tatmini üzerindeki etkisini düzenlemeye doğal, duygusal, emek ve yenilikçiliğin rolünü araştırmışlardır. Araştırmanın temel bulgularına göre, olumlu öz değerlendirmenin, iş tatmini üzerindeki etkisi, yenilikçiliğin ve doğal duygusal emeğin çeşitli düzeylerinde farklılık göstermektedir. Bu bulgulara dayanarak, pozitif benlik saygısı yüksek olan kişilerin iş doyumlarının yüksek olduğu görülmüştür. Çalışmanın sonuçları bu çalışmayı destekleyici yönde olduğu anlaşılmıştır.

Alavi ve Askaripur (2003) tarafından yapılan çalışmalarında; çalışanlardaki öz saygının, çalışma ortamının fırsatları, niceliksel ve niteliksel faydalarıyla ilişkili olduğunu bulmuşlardır. İş yerindeki tatmin aynı zamanda özgüveni de artıracaktır. Benlik saygısı ile iş yeri zorbalığı arasındaki negatif ilişki bulguları desteklemektedir. Dolayısıyla, aynı çalışmanın sonuçları **bu** çalışmanın sonuçlarını destekleyici yönde olduğu söylenebilir.

Araştırmanın teorik ve analiz bulgularından elde edilen sonuçları bakılarak; algılanan benlik saygısının iş tatmini ve iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu görülmektedir. Benzer şekilde iş tatmininin de iş performansı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğundan söz edilebilir. Bu yüzden, benlik saygısının artması temelinde; çalışan memnuniyetinin sağlandığı, çalışan performansının da aynı oranda artması durumunda, etkinlik ve verimliliğin arttığı söylenebilir.

Aynı zamanda hem Ankara hem de Kırıkkale de görevli eğitimcilerin benlik saygısı ve iş performansı arasında ilişkiisel analizlerde, yüksek bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, benlik saygısı arttıkça iş performansının arttığını söylenebilir.

Bu çalışma ve çalışmayı destekleyen çalışmalara dayanılarak, eğitim sektöründe çalışanların benlik saygısını geliştirmek ve artırmak önemlidir. Bu amaçla, eğitimcilere yönelik destekleyici bir çalışma ortamı sağlanabilir, sürekli eğitim ve gelişim fırsatları sunulabilir, başarıları takdir edilebilir. Bu şekilde, eğitimcilerin çalışma performansı ve iş tatmini artırılabilir ve eğitim kalitesi yükseltilebilir. Ayrıca, daha iyi hizmetlerin tespit edilebilmesi için eğitim çalışanlarına sık sık memnuniyet anketleri, gözlemler ve görüşmelerin yapılarak

onların doğrudan görüşlerinin alınması ve bu hususlara katılımlarının sağlanması yararlı olacaktır.

Eğitim çalışanlarının çalışma koşulları, eğitimcilerin hem fiziksel hem de zihinsel olarak tatmin edilmesini sağlayacak şekilde iyileştirilmesi ön plana çıkmaktadır. Çalışma ortamından ve koşullardan ne kadar memnunsanız olunursa, rahat bir ortamda çalışmanın verdiği tatminden dolayı daha verimli sonuçlar elde edilir. Böylece, eğitimcilerin performansına odaklanması, düzenli performans ölçümü yapılması ve iyi performans gösteren çalışanları motive edecek şekilde ödüllendirmesi, işten yorulma eğilimini azaltabilecektir.

Çalışma sonucunda yapılan genel değerlendirmeye dayanarak, eğitimcilere yönelik bazı öneriler aşağıda verilmiştir:

- ✓ Benlik saygısının artırılması için mesleki eğitim, seminer, rotasyon ve güçlü liderlik gibi yöntemlerle eğitimcilerin sürekli gelişimi desteklenmelidir.
- ✓ Eğitimcilere, iş tatmini ölçüm ve değerlendirme sistemi gerçekçi bir yaklaşımla yapılmalı, üst yönetimden oluşan memnuniyeti azaltan konulara da odaklanılmalıdır.
- ✓ Eğitimcilerin benlik saygısı ve iş tatminini artırmak adına yönetim kararlarına katılımı ve yetkilendirme için uygun yöntemler geliştirilmelidir.
- ✓ Fikir kulüpleri, iş geliştirme ve iyileştirme ekipleri ile öneri ve ödül sistemi oluşturulmalı, eğitimcilerin temsilcileri seçilmeli ve seçilen bu temsilciler yönetim toplantılarına dahil edilmelidir.
- ✓ Alınan olumlu ve yapıcı geri bildirimler, bireylerin güçlü yönlerini fark etmelerine ve geliştirmelerine yardımcı olabileceğinden, eğitimciler için benlik saygısını destekleyici bir iş ortamı sağlanmalıdır.
- ✓ Küçük başarıları tanıma ve kutlama, eğitimcilerin kendilerine güvenlerini artırabilir ve başarıların farkına varma açısından benlik saygısını güçlendirebilir.
- ✓ Eğitimcilerin gerçekçi ve ölçülebilir hedefler belirlemesi ve bu hedeflere doğru ilerleme kaydetmesi, iş performansını artırabilir.
- ✓ İş tatmini, genel mutluluk ve bireysel olarak da iyi olma hissiyle bağlantılıdır. Bu yüzden pozitif bir iş ortamı oluşturmak, iş tatmini düzeyini artırabilir ve dolayısıyla benlik saygısını da olumlu yönde etkileyebilir.
- ✓ Eğitimcilerin, yaptıkları işin kutsallığı ve önemi her zaman dikkate alınmalı kendilerini geliştirme fırsatları sunulmalıdır.

KAYNAKÇA

- Adler, S., Richard, B. S., & Nat, J. S. (1985). Job characteristics and job satisfaction: When cause becomes consequence. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 35, 266-278.
- Akar, V. & Bekar, F. (2022). İşin anlamlılığının iş performansı üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı covid-19 korkusunun düzenleyici rolü. *Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(17), 24-36.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Akkoç, İ. (2012). Grup ve hiyerarşik alt kültürlerinin iş performansına etkisi: lider-üye etkileşiminin aracılık rolü. *Çankırı Üniversitesi S.B.E. Dergisi*, 3 (2), 17-44.
- Aktaş, H., & Şimşek, E. (2014). Örgütsel sessizlik ile algılanan bireysel performans, örgüt kültürü ve demografik değişkenler arasındaki etkileşim. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 14(28), 24-52.
- Akyıldız, H. (2001). Ücret yapısının oluşumu. Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi Yayınları.
- Alavi, H. R., & Askaripur, M. R. (2003). The relationship between self-esteem and job satisfaction of personnel in government organizations. *Public Personnel Management*, 32, 591-600.
- Alp, S., & Kaymaz, Ö. (2024). Örgütsel Erdemliliğin İşe Angaje Olma Üzerindeki Etkisinde Benlik Saygısının Aracı Rolü: Sağlık Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 1-22. <https://doi.org/10.18037/ausbd.1164663>
- Altuntaş, S. & Baykal Ü.(2010). Relationship Between Nurses Organizational Trust Levels and Their Organizational Citizenship Behaviors. *Journal of Nursing Scholarship*, 42(2), 191-192.
- Ardıç, K., & Türker, B. (2001). Kamu ve vakıf üniversitelerindeki akademik personelin iş tatmin düzeyinin karşılaştırılması. 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı (ss. 24-26). İstanbul, Türkiye: Silivri.

Argyle, M. (1977). *The Social Psychology Of Work*, Bungay, Suffolk, Richard Clay The Chaucer Press.

Arslan, Z. (2006). Öğretmenlerde Dindarlık, Değerler ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Aşık, N. A. (2010). Çalışanların İş Doyumunu Etkileyen Bireysel ve Örgütsel Faktörler İle Sonuçlarına İlişkin Kavramsal Bir Değerlendirme. *Türk İdare Dergisi*, 467, 31-51.

Aşan, Ö., & Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 203-216.

Argon, T., & Altay Eren. (2004). İnsan kaynakları yönetimi. Ankara: Nobel Yayınları.

Arslan, R. & Aydın, E., (2013). *Yabancılaşma yönetimi ve iş tatmini*, M. Paksoy (Ed.), Davranış Bilimleri (273-290). Ankara: Lisans Yayıncılık.

Ateş, G. (2005). Yöneticilerin Liderlik Davranışlarının Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hava Kuvvetleri Komutanlığında Uygulama. Yüksek Lisans Tezi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kütahya.

Avcı, N. (2019). İş yeri maneviyatı ile çalışan performansı arasındaki ilişki üzerine bir inceleme. *Yeni Medya Elektronik Dergisi*, 3(3), 213-225.

Avcılar, M. Y. (2005). Kişisel etik kaynakları ve ağızdan ağıza iletişim ağı. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 333-347.

Ayanoğlu, Y., Atan, M., & Beylik, U. (2010). Hastanelerde veri zarflama analizi yöntemiyle finansal performans ölçümü ve değerlendirilmesi. *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 2(2), 40-62.

Aydemir, P., & Erdoğan, E. (2013). İşgörenlerin Ücret Tatmini, İş Tatmini ve Performans Algısı. *Kamu İş*, 13(2), 127-153.

Aydın, A., Üçüncü, K., & Taşdemir, T. (2010). İşletmelerde uygulanan toplam kalite yönetimi çalışmalarının çalışan performansı üzerine etkileri. *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 5, 42-62. <https://doi.org/10.18092/ijeas.99895>

Aytaç, S. (2005). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi ve Sorunları. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Bacanlı, H. (2004). Sosyal ilişkilerde Benlik (Kendini Ayarlama Psikolojisi). (2. Baskı). İstanbul: M.E.B. Yayınları.

Baloğlu, N., Karadağ, E., Çalışkan, N., Korkmaz, T. (2006), İlköğretim öğretmenlerinin mesleki benlik saygısı ve iş doyumları arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi KEFAD*, 7 (2), 345-358.

Barney, J. B. (1991). Strategic factor markets, expectations, luck, and business strategy. *Management Science*, 42(10), 1231-1241.

Barutçugil, İ. (2002). Performans Yönetimi. (2. Baskı). İstanbul: Kariyer Yayıncılık.

Başaran, A. E. (2000). Örgütsel Davranış: İnsanın Üretim Gücü. Ankara: Umut Yayıncılık.

Baumeister, R.F., Tice, D.M., & Hutton, D.G. (1989). Self-presentational motivations and personality differences in self-esteem. *Journal of Personality*, 57(3), 547-579. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1989.tb02384.x>

Baybek, H., Yavuz, S. (2005). Muğla Üniversitesi Öğrencilerinin Benlik Saygılarının İncelenmesi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (14), 73-95.

Baycan, Aslı, (1985). An Analysis of the Several Aspects of Job Satisfaction Between Different Occupational Groups. Yüksek Lisans tezi. *İstanbul Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Bayode, O. B., & Adebola, O. A. (2012). Strategic environmental scanning and organization performance. *International Journal of Business and Management*, 1(lxiv), 24-34.

Baymur, F. (1985). Genel Psikoloji. İstanbul: İnkılap Kitabevi.

Bayrak Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317

Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergileri*, (62), 47-65.

Benligiray S. (1999). İnsan Kaynakları Açısından Otellerde Performans Yönetimi, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Beşiktaş, İ. (2009). İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki. Yüksek Lisans Tezi. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Bilge, F., Akman, Y. & Kelecioğlu, H. (2007), Öğretim Elemanlarının İş Doyumlarının İncelenmesi, *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32-41.

Bilgiç, R. (2010). İşe ilişkin tutumlar, iş rolü algıları ve algılanan performans arasındaki ilişki. *Amme İdaresi Dergisi*, 43(4), 67-86.

Bozkurt, T., & Turgut, T. (1999). Çalışanların Toplam Kalite Yönetim Uygulamaları İle İlgili İş Tatminleri Ve Kültürel Saygıtları Arasındaki İlişkiler. *Öneri Dergisi*, 2(12), 57-66. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.685187>

Byrne, J.S., & O'brien, E.J. (2014). Interpersonal views of narcissism and authentic high self-esteem: It is not all about you. *Psychological Reports: Relationships and Communications*, 115(1), 243-260.

Bruno, F.J. (1996). Psikoloji Tarihine Giriş. (G. Sevdiren, Trans.). İstanbul: Kibele Yay.

Can, H., Aşan Azizoglu, Ö., Ve Miski Aydın, E. (2011), Örgütsel Davranış, Ankara: Siyasal Kitabevi.

Canbay, S. (2007). İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). *Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü*, İzmir.

Campbell, J.D., & Lavalley, L.F. (1993). Who am I? The role of self-concept confusion in understanding the behavior of people with low self-esteem. In R.F. Baumeister (Ed.), *Self-esteem: The puzzle of low self-regard* (pp. xxx-xxx). Boston: Springer.

Carmel, S. (1997). The Professional Self-Esteem of Physicians Scale, Structure, Properties, and The Relationship to Work Outcomes and Life Satisfaction. *Psychological Reports*, 80, 591-602.

Chao, R.C., Vidacovich, C., & Green, K.E. (2017). Analysis of the Rosenberg self-esteem scale with African Americans. *Psychological Assessment*, 29(3), 329–342.

Chaudhary, N.S. & Bhaskar, P. (2016). Training and development and job satisfaction in education sector. *Journal of Resource Development and Management*, (16), 42-45. <https://core.ac.uk/download/pdf/234696197.pdf>

Chen, F.F. (2008). What happens if we compare chopsticks with forks? The impact of making inappropriate comparisons in cross-cultural research. *Journal of Personality and Social Psychology*, 95, 1005–1018. <https://doi.org/10.1037/a0013193>

Chia-Wu, L., Shu-Ling, C., & Ruei-Yang, W. (2011). Savouring and perceived job performance in positive psychology: Moderating role of positive affectivity. *Asian Journal of Social Psychology*, 165-175.

Curun, F., Dolunay, Ş., Köksalan, B., Karadayı, E. F., Coşkun, H., Gökalp, M., Akdenk, M., Gökçakan, N., Şahin, R., Barut, Y., Öztanulusoy, Y., Tuncel, G., Gündoğdu, R., ve Talas, M. (2012). Sosyal Psikoloji (H. Coşkun, Ed.; 1.Baskı). Lisans Yayınlık.

Cüceloğlu, D. (1991). İnsan ve davranışı. İstanbul: Remzi Kitabevi.

Çakıroğlu, D., & Aydoğan, E. (2021). Örgütsel maneviyat ölçeğinin Türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 56(2), 1062-1077.

Çarıkçı, İ. H. (2000). Çalışanlarda iş tatminini etkileyen kişisel özellikler ve örgütsel sonuçları: Süpermarket çalışanları üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(2), 161-168.

Çetin, E., Arslan B., & Büyükyılmaz, O. (2021). Covid-19 pandemisi döneminde iş doyumunun iş performansına etkisi. *IJOSSAR Uluslararası Sosyal Bilimler Akademik Araştırmalar Dergisi*, 5(1), 19-36.

Çınar, Ö., & Yeşil, S. (2016). Örgütsel bağlılık ve örgütsel desteğin çalışan performansındaki etkisini inceleyen bir yapısal eşitlik model önerisi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 349-369. doi: 10.24289/ijsser.279105

Davis, K. (1998). İşletmelerde İnsan Davranışı. (K. Tosun, Çev.). İstanbul: İşletme Fakültesi Yayını.

Davis-Kean, P.E., & Sandler, H.M. (2001). A meta-analysis for preschool self-concept measures: A framework for future measures. *Child Development*, 72, 887–906. <https://doi.org/10.1111/1467-8624.00322>

Demir, N. (2007). Örgüt Kültürü ve İş Tatmini. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Deniz, M. (2005). Bir Tutum Çeşidi Olarak İş Tatmini. In Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler (s. 130-145). Ankara, Türkiye: Nobel.

Deniz, M. E. (2006). The Relationships among Coping with Stress, Life Satisfaction, Decision Making Styles and Decision Self-Esteem: An Investigation on Turkish University Students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34 (9), 1161–1170. <https://doi.org/10.2224/sbp.2006.34.9.1161>.

Devonish, D., & Greenidge, D. (2010, March). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 75-86.

Diaz-Vilela, L. F., Rodriguez, N. D., Isla-Diaz, R., Diaz-Cabrera, D., Hernandez Fernaud, E., & Rosales-Sanchez, C. (2015, October 16). Relationships between contextual and task performance and interrater agreement: Are there any? *Plos One*, 10(10), 1-13.

Dilek, H., & Aksoy, A. B. (2015). Ergenlerin benlik saygısı ile anne-babalarının benlik saygısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(3), 95–109.

Doğan, C. (2005). Türkiye'de Sınıf Öğretmeni Yetiştirme Politikaları ve Sorunları. *Bilig*, 35, 133-149.

Edvardsson, B., & Gustavsson, B. O. (2003). Quality in the Work Environment: A Prerequisite for Success in New Service Development. *Managing Service Quality*, 13(2), 148-163.

Efil, İ.(1999). İşletmelerde Yönetim ve Organizasyon. İstanbul: Alfa Basım.

Emre, G. (2016). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Etkileşimi: İstanbul İli Lojistik Firmaları Çalışanları Üzerine Bir Uygulama. (Yayımlanmış yüksek lisans tezi). *İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Erdem, A. R.(1975), İçerik Kuramları ve Eğitim Yönetimine Katkıları, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (3), 68-76.

- Erden, M., & Akman, Y. (1998). Eğitim Psikolojisi: Gelişim-Öğrenme-Öğretme. (6. Baskı). Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Erdoğan, İ. (1996). İşletme yönetiminde örgütsel davranış. İstanbul, Türkiye: Avcıol Basım Yayın.
- Eren, E. (1993). Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi (5. baskı). İstanbul, Türkiye: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Eren, E. (2006). Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eren, E. (2015). Yönetim ve Organizasyon- Çağdaş ve Küresel Yaklaşımlar. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.
- Erez, A., & Judge, T. A. (2001). Relationship of core self-evaluations to goal setting, motivation, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1270–1279. Doi:10.1037/0021-9010.86.6.1270.
- Ergeneli, A., & Eryiğit, M. (2001). Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara’da Devlet ve Özel Üniversite Karşılaştırması. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 159-178.
- Eroğlu, F. (2004). Davranış Bilimleri. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Evirgen Geniş, N., & Gözün Kahraman, Ö. (2018). Okul öncesi dönem çocuklarında bağlanma ve benlik algısı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(3), 2446-2454. <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.417456>
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1985). Managing individual and group behavior in organizations. New York, NY: McGraw-Hill Book Company.
- Feldman, D., & Hugh, A. (1986). Managing individual and group behavior in organizations. Auckland, New Zealand: McGraw-Hill International Book Company.
- Fennell, M.J. (1997). Low self-esteem: A cognitive perspective. *Behavioural and Cognitive Psychotherapy*, 25(1), 1-26. <https://doi.org/10.1017/S1352465800015368>
- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X. J., & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: The moderating role of selfesteem contingencies. *Personnel Psychology*, 63(3), 561–593. DOI:10.1111/j.1744-6570.2010.01181.x.

- Fidan, Y. (2011). Örgüt Kültürünün Verimlilik Artışına Etkisi. *Verimlilik Dergisi*, 2, 17-29.
- Fındıkcı, İ. (2000). İnsan Kaynakları Yönetimi. İstanbul: Alfa Aktüel Kitabevi.
- Gander, M.J., & Gardiner, H.W. (2001). Çocuk ve Ergen Gelişimi. (4. baskı). (B. Onur, Ed.). Ankara: imge Kitabevi.
- Gavcar, E., & Topaloğlu, C. (2008). Kamuya Ait Konaklama İşletmelerinin Yöneticilerinde İş Doyumu (Öğretmenevi Müdürleri Örneği). *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 59-74.
- Geçtan, E. (1990). Psikanaliz ve Sonrası. (4. bs.). Ankara: Remzi Kitabevi.
- Geçtan, E. (1997). İnsan Olmak. (18. bs.). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Gerring, R.J., & Zimbardo, P.G. (2012). Psikoloji ve yaşam. (G. Sert, Trans.). Ankara: Nobel.
- Ghafoory, B. (2023). Makro çevre faktörlerinin küçük ve orta ölçekli işletmelerin performansına etkisi: Afganistan örneği. Doktora Tezi, *Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Kırıkkale.
- Gohel, K. (2012). Psychological Capital as a Determinant of Employee Satisfaction. *International Referred Research Journal*, 3(36), 34-37.
- Green, J. (2000). Job Satisfaction of Community College Chairpersons (Unpublished doctoral dissertation). Virginia Polytechnic and State University, Blacksburg, VA.
- Güler, M., & Ocak, M. (2019). Olumlu benlik ve iş tatmini ilişkisinde doğal duygusal emeğin ve yenilikçiliğin düzenleyici-aracılık rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 15(2), 503-514. <https://doi.org/10.17130/ijmeh.2019252107>.
- Gümüş, D. & Kanbur, A. (2021). Çalışanların rekabetçi tutumu: Benlik saygısı ve kontrol odağının açıklayıcı rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 11 (2), 673-700. <https://doi.org/10.18074/ckuiibfd.740375>
- Gümüştekin, G. E. & Öztemiz A. B. (2005). Örgütlerde stresin verimlilik ve performansla etkileşimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14 (1), 271-288.
- Güney, S. (2000). Yönetim ve Organizasyon El Kitabı. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Güney, S. (2007). Yönetim ve Organizasyon. Ankara: Nobel Yayın.

Güngör, M. (2019). Duygusal Zekanın Çalışanların İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Hamachek, D.E. (1988). Evaluating self-concept and ego development within Erikson's Psychological Framework: A formulation. *Journal of Counseling and Development*, 66, 354-360.

Hamachek, D.E. (1995). Ergen benliğinin psikolojisi ve gelişimi. In J.F. Adains (Ed.), *Ergenliği Anlamak* (pp. 111-152). (B. Onur, Ed.). Çev.: O.H. Ersever. Ankara: Imge Kitabevi.

Harter, S. (1999). The construction of the self: A developmental perspective. New York, NY: Guilford.

Hogg, M.A., & Vaughan, G.M. (2007). Sosyal psikoloji. (I. Yıldız & A. Gelmez, Trans.). Ankara: Ütopya Yayınları.

Hooks, B. (2003). *Rock my soul: Black people and self-esteem*. Boston, MA: South End Press.

Irtelli, F., Durbano, F., & Marchesi, B. (2021). The Real Self and the Ideal Self. IntechOpen. doi: 10.5772/intechopen.98194.

İnce, M. (2005). Değişim Olgusu ve Örgütlerde İnsan Kaynakları Yönetiminin Değişen Fonksiyonları. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14.

İncir, G. (1985). *Çalışanların Motivasyonuna Genel Bir Bakış*. Ankara: MPM Yayınları.

James, W. (1950). *The principles of psychology* (Vol. 1). New York: Dover.

Josephs, R. A., Larrick, R. P., Steele, C. M., & Nisbett, R. E. (1992). Protecting the self from the negative consequences of risky decisions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(1), 26–37. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.1.26>

Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of core self-evaluations traits—self-esteem, generalized self-efficacy, locus of control, and emotional stability—with job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80–92. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.80>.

Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E., & Thoresen, C. J. (2003). The core self-evaluations scale: development of a measure. *Personnel Psychology*, 56(2), 303-331. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2003.tb00152.x>

Judge, T. A., Heller, D., & Klinger, R. (2008). The dispositional sources of job satisfaction: A comparative test. *Applied Psychology: An International Review*, 57(3), 361– 372. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2007.00318.x>.

Kadıoğlu, F. (2014). Psikolojik Danışmanların (Rehber Öğretmenlerin) Mesleki Doyum İle Kendine Saygıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Kapıkıran, N. A. (2004). “İdeal ve Gerçek Benlik Kavramı Ölçeğinin Güvenirliği, *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(16), 14-25.

Kaya, A., & Saçkes, M. (2005). Deneyisel Olarak Sınanmış Grupla Psikolojik Danışma ve Rehberlik Programları. In S. Erkan (Ed.), Pegem Yayıncılık. Ankara.

Keleş, Çelik, H. N. (2006). İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin İlaç Üretim ve Dağıtım Firmalarında Yapılan Bir Araştırma. Doktora tezi. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya.

Kelleroğlu, H. (2003). Bankacılık sektöründe performans değerlendirme uygulamaları Yüksek Lisans Tezi, *Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, K.Maraş

Kernis, M.H. (2003). Toward a conceptualization of optimal self-esteem. *Psychological Inquiry*, 14, 1–26. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1401_01

Keser, A. (2006). Çalışma Yaşamında Motivasyon. İstanbul: Alfa Aktüel Yayınları.

Kim, S. (2002). Participative and job satisfaction: Lessons for management leadership. *Public Administration Review*, 62(2), 231-242.

Kılıç, T. & Saygılı, İ. (2021). İş tatmini ile alt boyutları arasındaki ilişkiler ve demografik faktörlerin değişkenler üzerindeki etkisi: görgül bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25 (1), 1-17. <https://doi.org/10.51945/cuiibfd.588027>.

Kobu, B. (2005). Üretim yönetimi (12th ed.). İstanbul, Türkiye: Beta Basım Yayım.

Koç, H. & Biçen, G. (2019). işgören mutluluk düzeylerinin iş tatmini ve iş performansı üzerine etkileri: Konaklama işletmelerinde bir inceleme. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(4), 1450-1468. DOI: 10.26677/TR1010.2019.252

Koç, H., & Yazıcıoğlu, İ. (2011). Yöneticiye Duyulan Güven ile İş Tatmini Arasındaki İlişki: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 46-57.

Koçel, T. (2003) İşletme Yöneticiliği (9.Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.

Koçel, T. (2003). İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış, Klasik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar. İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

Koçel, T. (2011). İşletme Yöneticiliği (13. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım.

Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği (16. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayın Dağıtım A.Ş.

Koopmans, L., Bernaards, C., Hildebrandt, V., van Buuren, S., Van der Beek, A. J. & de Vet, H. C. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.

Kulaksızoğlu, A. (2001). Ergenlik Psikolojisi. (4. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.

Kumcağız, H., Şahin, C., & Akıllı, N. (2017). Hemşirelerin iş doyumunun yordayıcısı olarak toplumsal cinsiyet rolleri. *Journal of Human Sciences*, 14(4), 4289-4299. Doi:10.14687/jhs.v14i4.4910.

Kuzgun, Y., Seçme, Ö., & Üniversiteler, Y.S.A. (2006). Meslek Rehberliği ve Danışmanlığına Giriş. (3. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Lau, R. S. M. (2000). Quality of work life and performance: An ad hoc investigation of two key elements in the service profit chain model. *International Journal of Service Industry Management*, 11(5), 422-437.

Lent, R. W., & Brown, S. D. (2006). Integrating person and situation perspectives on work satisfaction: A social-cognitive view. *Journal of Vocational Behavior*, 69(2), 236–247. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2006.02.006>

Linz, S. J., Good, L. K., & Huddleston, P. (2006). Worker morale in Russia: An exploratory study. *Journal of Managerial Psychology*, 21(5), 415-437.

Locke, E. A. (1984). Job Satisfaction. In M. Gruneberg ve W. Wall (Ed.), *Social Psychology And Organizational Behavior* (ss. 103-107). New York: John Wiley And Sons Ltd.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.

Luthans, F. (1973). *Organizational Behavior*. (6. Baskı). New York: McGraw-Hill.

Lusthaus, C. (2002). *Organizational assessment: A framework for improving performance*. Canada: IDRC.

Mammadova, İ. (2013). *İş Tatmini*. İstanbul: Sokak Kitapları Yayınları.

Mattila, R. R. (2006). *The Relationship Between Burnout, Job Satisfaction, Turnover Intention, and Organizational Commitment in Its Workers* (Doctoral dissertation). (UMI No. 3206570).

McClelland, D. C., Ve Koestner, R. (1992). *The Achievement Motive*, New York: Cambridge University Press.

McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career Adaptability: A Qualitative Understanding From The Stories of Older Women. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 762-768.

Mitchell, T. R., & Larson Jr., J. R. (1987). *People in Organizations: An Introduction to Organizational Behavior*. (3. Baskı). Singapore: McGrawHill.

Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 475-480.

Muda, I., Rafiki, A., & Harahap, M. R. (2014). Factors influencing employees' performance: A study on the Islamic banks in Indonesia. *International Journal of Business and Social Science*, 5(2), 73-80.

Neff, T.M. (2003). What successful companies know that law firms need to know: The importance of employee motivation and job satisfaction to increased productivity and stronger client relationships. *Journal of Law & Health*, 17(2), 385-419.

Nelson-Jones, R. (1982). Danışma Psikolojisi Kuramları. (F. Akkoyun, Trans.). Yayıma haz.: Cassel Educational Limited.

Nergiz, H.G. (2016). Turizm sektöründe örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir değerlendirme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(27), 217-247.

Nicholson, N. (2003). How to motivate your problem people. *Harvard Business Review*, January, 57-65.

Okay, Ş. & Akçay, M. (2010), Otomotiv Yetkili Servislerinde Çalışanların Memnuniyet Düzeylerine İlişkin Bir Araştırma, *Politeknik Dergisi*, 13(2), 111- 119.

Onabolu, O. McDonald, F. and Gallagher, J.E. (2018). High job satisfaction among orthodontic therapists: A UK workforce survey. *British Dental Journal*, 224, 237-245. DOI: 10.1038/sj.bdj.2018.78

Osipow, S.H., & Walsh, W.B. (1990). Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology. New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Oosterwegel, A., & Oppenheimer, L. (1993). Development of the self-system: How children perceive their own and others' ideas about themselves. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 14(1), 443-460. [https://doi.org/10.1016/0193-3973\(93\)90001-C](https://doi.org/10.1016/0193-3973(93)90001-C)

Orth U., Meier L., & Robins R.W.(2009). Disentangling the effects of Low Self-esteem and stressful events on depression: findings from Three Longitudinal Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, (97), 307–321. Doi: 10.1037/a0015645

Önen, S. M. ve H.G. Kanayran (2015), “Liderlik ve Motivasyon: Kuramsal Bir Değerlendirme”, *Birey ve Toplum*, 2015, 5(10), 43-63. <https://doi.org/10.20493/bt.25754>

Örücü, E., & Köseoğlu, M. A. (2000). İşletmelerde iş gören performansını değerlendirme. Ankara: Gazi Kitabevi.

Özdemir, F. (2006). Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma. Doktora Tezi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Adana.

Özen, P. (2011). Performans eğitim ilişkisinin irdelenmesi ve çalışan performansının araştırılmasında eğitimin rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Adana.

Özen, Y., & Gülaçtı, F. (2010). Benlik-Kavramı ve Benliğin Gelişimi Bilen Benliğe Gerekseim Var Mı? *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 20-38.

Özler, N. D. E. (2013). Yönetim ve Organizasyon (Ünite 6). Anadolu Üniversitesi Yayınları. Eskişehir.

Öztekin, Z. S. (2008). Orduda İş Tatmini: Subayların İş Tatminini Etkileyen Faktörler Üzerinde Karşılaştırmalı Bir Çalışma. Doktora tezi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Eskişehir.

Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.91.3.347>.

Pescitelli, D. (1996). An analysis of Carl Rogers' theory of personality. Retrieved from <http://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:MRh7K74uM>

Potter J., Gosling S.D. & Trezesniewski K. (2001). Personality correlates of self esteem. *Journal of Research in Personality*, 35, 463–482. doi: 10. 1006/jrpe. 2001-2324.

Poyraz, K., & Kama, B. (2008). Algılanan İş Güvencesinin, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), 143-164.

Rehman, Z. U., Nazir, N., & Shah, N. H. (2019). Impact of Heads Leadership Styles on Teachers Job Satisfaction at University Level. *Kashmir Journal of Education*, 1(2), 25-37.

Robins, R.W., Trzesniewski, K.H., Tracy, J.L., Gosling, S.D., & Potter, J. (2002). Global self-esteem across the life span. *Psychology and Aging*, 17, 423–434.

Rhodewalt, F., & Peterson, B. (2008). The self and social behavior: The fragile self and interpersonal self-regulation. In (Eds.), *Personality and social behavior* (pp. 49-78). New York: Psychology Press.

Ryff, C.D., & Singer, B. (1998). The contours of positive human health. *Psychological Inquiry*, 9, 1-28. http://dx.doi.org/10.1207/s15327965pli0901_1

- Satuf, C., Monteiro, S., Pereira, H., Esgalhado, G., Afonso, R. M., & Loureiro, M. (2018). The Protective Effect of Job Satisfaction in Health, Happiness, Well-Being and Self-Esteem. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 24(2), 181-189.
- Savickas, M.L. (1997). Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.
- Savickas, M.L. (2011). New Questions for Vocational Psychology: Premises, Paradigms, and Practices. *Journal of Career Assessment*, 19(3), 251-258.
- Schwigen, D. M., & Denis, A. S. (1991). Communication with employees following a manager: A longitudinal field experiment. *Academy of Management Journal*, 34, 110-135.
- Seki, T., & Dilmaç, B. (2020). Benlik Saygısı ve İlişkisel Faktörler: Bir Meta-Analiz Çalışması. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 18(2), 853-873. <https://doi.org/10.37217/tebd.735112>.
- Sertçe, S. (2003). Kamu kuruluşlarında yöneticilerin iş doyumu üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İzmir.
- Seyhan, F. & Sivuk, D. (2021). Örgütsel çatışma, örgütsel stres, iş yaşam kalitesi, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki: sağlık çalışanlarının verimliliği üzerine bir araştırma. *Verimlilik Dergisi*, (4), 185-201. <https://doi.org/10.51551/verimlilik.748957>.
- Siyez, D.M. (2014). Gelişimsel Yaklaşımlar. In B. Yeşilyaprak (Ed.), *Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı: Kuramdan Uygulamaya* (5. Baskı) (ss. 181-190). Ankara: Pegem Akademi.
- Sosyal, A. ve Tan, M. (2013). İş tatminini etkileyen faktörlerle ilgili hizmet sektöründe yapılan bir araştırma: Kilis ili kamu ve özel banka personeli örneği. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 45-63.
- Sökmen, A. & Ekmekçioğlu, E. B. (2013). Yönetici etik davranışlarının sınır birim çalışanlarının motivasyon ve iş tatmini üzerindeki etkisi. Adana’da bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 87-104.
- Srivastava, A., Locke, E.A., Judge, T.A., & Adams, J.W. (2010). Core self-evaluations as causes of satisfaction: the mediating role of seeking task complexity. *Journal Vocat Behav*, (77), 255- 265. doi: 10.1016/j.jvb.2010.04.008.

Şahin, S., & Çankır, B. (2018). İş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: satış ve pazarlama sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi Ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17. UİK Özel Sayısı), 389-402.

<https://doi.org/10.18092/ulikidince.431440>

Şat, S. (2011). Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya' da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. (Yayınlanmış yüksek lisans tezi). *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. Adana

Şimşek, M. Ş., Çelik, A., & Akgemci, T. (2014). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Eğitim Kitabevi.

Tabassum, F., Ali, M., & Bibi, F. (2011). Comparison of Professional Self-Esteem of Public and Private Teachers. *International Journal of Humanities and Social Science*, 1(18), 301-304.

Tarigan, J., Susanto, A. R. S., Hatane, S. E., Jie, F., & Foedjiawati, F. (2021). Corporate social responsibility, job pursuit intention, quality of work life and employee performance: Case study from Indonesia controversial industry. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 13(2), 141-158.

Taşcı, D. (2020). Eğitim ve Geliştirme. Benligiray, S., Baraz, A. B, Kurulgan, M., Şakar, A. Kağrınoğlu, D., Taşcı, D., Suvacı, B. İnsan Kaynakları Yönetimi (s. 161-181). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları

Tekeli, S. ve Paşaoğlu, D. (2012), “Türkiye’de Banka Çalışanlarının Performansını Etkileyen Faktörler: Eskişehir İli Kamu ve Özel Banka Örneği”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 177-189.

Temel, F. ve Aksoy, A. (2001). Ergen ve Gelişimi. Ankara: Nobel Yayıncılık. Temizkan.

Tevrüz, S., Artan, İ., & Bozkurt, T. (1999). Davranışlarımızdan Seçmeler (Örgütsel Yaklaşım). İstanbul: Beta Yayıncılık.

Tikici, M. (2005), Davranış Düzlemi Sosyal Statü ve Roller, Örgütsel Davranış Boyutlarından Seçmeler içinde, (Editör: Mehmet Tikici), 99-100, İstanbul: Nobel Yayın Dağıtım.

- Tozkoparan, G. (2010). Liderlik ve Motivasyon: Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar (Ed. C. Serinkan) (2. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tınaz, P. (2013), Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar, Genişletilmiş 3. Baskı, İstanbul: Beta Yayınları.
- Tıraş, Z., Arslan, C., & Mentiş Taş, A. (2011). Öğretmen adaylarında mizah tarzları, problem çözme ve benlik saygısının incelenmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 716-732.
- Tuzcu, M. A., (2016). Ankara Üniversitesi TÖMER’de Çalışan Akademik ve İdari Personelin İş Tatmin Düzeyinin ve İş Tatmin Düzeyine Etki Eden Faktörlerin Belirlenmesi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71 (1), 161-197. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002388
- Urhan, S. (2014). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Denizli.
- Uslusoy, E.Ç., Paslı, G., & Kurt, D. (2016). Hemşirelerde mesleki benlik saygısı ve meslektaş dayanışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 29-35.
- Uyanık Balat, G., & Akman, B. (2004). Farklı sosyo-ekonomik düzeydeki lise öğrencilerinin benlik saygısı düzeylerinin incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 175-183.
- Van Scotter, J. R. (2000). Relationship of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment. *Human Resource Management Review*, 10(1), 79-95.
- Vroom, V. H. (1967). *Work and Motivation* (3. Baskı). New York: John Wiley & Sons.
- Yavuzer, H. (2000). *Okul çağı çocuğu*. (4. Basım). İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Yazıcıoğlu, C. & Ulağlı, S. (2020). Akademisyenlerin demografik özelliklerinin benlik saygısına etkisi. *Management and Political Sciences Review*, 2(2), 159-181.
- Yazıcıoğlu, İ., & Sökmen, A. (2007). Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Departmanlarında Görev Yapan İş Görenlerin İş Tatmin Düzeylerinin Değerlendirilmesi: Adana’da Bir Uygulama. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 73-95.

Yelboğa, A., (2007). “Bireysel Demografik Değişkenlerin İş Doyumu ile İlişkisinin Finans Sektöründe İncelenmesi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2), 1-18.

Yelboğa, A. (2012). Örgütsel Adalet ile İş Doyumu İlişkisi: Ampirik Bir Çalışma. *Ege Akademik Bakış (Ege Academic Review)*, 12(2), 171-182.

Yıldırım, G., & Atilla, G. (2020). Öz Yeterliğin Bilinçli Farkındalık ve Benlik Saygısına Etkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 59-84. <https://doi.org/10.17494/ogusbd.763397>

Yıldız, M. (2012). Öğretmen adaylarının benlik saygısı ve kişilik özelliklerinin sahip oldukları değerler açısından incelenmesi. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Konya.

Yıldız, S., Savcı, G., & Kapu, H. (2014). Motive edici faktörlerin çalışanların iş performansına ve işten ayrılma niyetine etkisi. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21(1), 233-249. <https://doi.org/10.18657/yecbu.75006>.

Yılmaz Tekirgöl, D. (2011). Çalışanlarda Mesleki Benlik Saygısının İş Tatmini ve Yaşam Mutluluğu İle İlişkisi. (Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi). *Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*, İstanbul.

Yusuf, R. M., Hamid, N., Eliyana, A., Bahri, S., & Sudarisman, A. (2012, July-Aug). The antecedents of employee's performance: Case study of nickel mining's company, Indonesia. *Journal of Business and Management*, 2(2), 22-28.

Yücel, D. (2022). Etik ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Algısının İşe Katılım Benlik Saygısı ve İş Performansına Etkileri. *Pearson Journal*, 7(19), 214-227. <https://doi.org/10.46872/pj.552>

Zeigler-Hill, V. (Ed.). (2013). Self-Esteem (1st ed.).(1-20). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203587874>.

EKLER

EK- 1 ANKET FORMU

DEMOGRAFİK VERİLER

Aşağıda sizi tanımaya yönelik sorular sıralanmıştır. Tüm soruları lütfen dikkatlice okuyunuz ve yanıtlayınız. Her soruya ilişkin size uygun gelen tek bir şıkkı (X) işareti koyarak belirtiniz.

- 1.Cinsiyetiniz? ☐ Kadın ☐ Erkek
2.Medeni Durumunuz? ☐ Evli ☐ Bekar
3.Öğrenim Durumunuz: ☐ Yüksek Okul ☐ Üniversite ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora ☐ Diğer
4.Mesleki Kıdeminiz? ☐ 0 - 5 y ı l ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri
5.Kurumdaki Kıdeminiz? ☐ 0 - 5 y ı l ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri

Aşağıda verilen ifadeleri dikkatlice okuyunuz. Verilen ifadeye ne kadar katıldığınızı, ilgili cümlelerin yanındaki derecelendirmelerden size uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız ve her soruda size uygun gelen yalnızca bir seçeneği işaretleyiniz.

Aşağıda belirtilen benlik saygısı ile alakalı önermeler sizin durumunuzu hangi düzeyde yansıtmaktadır? Lütfen size en uygun olan ifadeyi “X” işareti ile belirtiniz. (1.Kesinlikle Katılmıyorum, 2. Katılmıyorum, 3. Fikrim Yok, 4. Katılıyorum, 5. Kesinlikle Katılıyorum) anlamındadır.					
Ben...	1	2	3	4	5
1. Kendimi en az diğer insanlar kadar değerli buluyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
2.Bazı olumlu özelliklerim olduğunu düşünüyorum	☐	☐	☐	☐	☐
3.Genelde kendimi başarısız bir kişi olarak görme eğilimindeyim	☐	☐	☐	☐	☐
4.Diğer insanların çoğunun yapabildiği kadar şeyler yapabilirim.	☐	☐	☐	☐	☐
5.Kendimde gurur duyacak fazla bir şey bulamıyorum.	☐	☐	☐	☐	☐
6.Kendime karşı olumlu bir tutum içindeyim	☐	☐	☐	☐	☐
7.Genel olarak kendimden memnunum.	☐	☐	☐	☐	☐
8.Kendime karşı daha fazla saygı duyabilmeyi isterdim	☐	☐	☐	☐	☐
9.Bazen bir işe yaramadığımı düşünüyorum	☐	☐	☐	☐	☐
10.Bazen hiç de yeterli bir insan olmadığımı düşünüyorum	☐	☐	☐	☐	☐
Aşağıda belirtilen iş performansı ile alakalı önermeler sizin durumunuzu hangi düzeyde yansıtmaktadır? Lütfen size en uygun olan ifadeyi “X” işareti ile belirtiniz. (1.Nadiren, 2. Bazen, 3. Düzenli, 4. Sıklıkla, 5. Sürekli) anlamındadır.					
Ben...	1	2	3	4	5
1. İşimi zamanında bitirebilmek için planlayabildim.	☐	☐	☐	☐	☐
2. Başarmam gereken iş sonucunu aklımda tuttum.	☐	☐	☐	☐	☐
3. Önceliklerimi ayarlayabildim.	☐	☐	☐	☐	☐
4. İşimi verimli bir şekilde yapabildim.	☐	☐	☐	☐	☐
5. Zamanımı iyi yönettim.	☐	☐	☐	☐	☐
6. Zorlayıcı görevler ortaya çıktığında onları üstlendim.	☐	☐	☐	☐	☐
7. İşimle ilgili bilgimi güncel tutmaya çalıştım.	☐	☐	☐	☐	☐
8. Yeni sorunlar için yaratıcı çözümler öne sürdüm.	☐	☐	☐	☐	☐
9. Ekstra sorumluluklar üstlendim.	☐	☐	☐	☐	☐
10. İşimde her zaman zor görevlere talip oldum.	☐	☐	☐	☐	☐
11. Toplantılara ve/veya konsültasyonlara aktif olarak katıldım.	☐	☐	☐	☐	☐
12. İşimde, işle ilgili küçük problemlerden şikayetçi oldum.	☐	☐	☐	☐	☐
13. İşimde, olduğundan daha büyük sorunlar yarattım.	☐	☐	☐	☐	☐
14. İşimde bir durumun olumlu yönleri yerine olumsuz yönlerine odaklandım.	☐	☐	☐	☐	☐

Aşağıda belirtilen **iş tatmini** ile alakalı önermeler sizin durumunuzu hangi düzeyde yansıtmaktadır? Lütfen size en uygun olan ifadeyi “X” işareti ile belirtiniz. (1.Çok Memnunum, 2. Memnunum, 3. Fikrim Yok, 4. Memnun Değilim, 5. Hiç Memnun Değilim) anlamındadır.

İşimden...	1	2	3	4	5
1.Beni her zaman meşgul etmesi bakımından	()	()	()	()	()
2.Bağımsız çalışma olanağının olması bakımından	()	()	()	()	()
3.Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansının olması bakımından	()	()	()	()	()
4.Toplumda "saygın" bir kişi olma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
5.Yöneticinin emrindeki kişileri iyi yönetmesi bakımından	()	()	()	()	()
6.Yöneticinin karar vermedeki yeteneği bakımından	()	()	()	()	()
7.Vicdani sorumluluk taşıma şansını bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
8.Bana sabit bir iş sağlaması bakımından	()	()	()	()	()
9.Başkaları için bir şeyler yapabildiğimi hissedebilmem bakımından	()	()	()	()	()
10.Kişileri yönlendirebilmem şansına sahip olmam bakımından	()	()	()	()	()
11.Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansının olması bakımından	()	()	()	()	()
12.İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konması bakımından	()	()	()	()	()
13.Yaptığım iş ve karşılığında aldığım ücret bakımından	()	()	()	()	()
14.İş içinde terfi olanağının olması bakımından	()	()	()	()	()
15.Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini bana vermesi bakımından	()	()	()	()	()
16. Kendi yöntemlerimi işimde kullanabilme imkânı vermesi bakımından	()	()	()	()	()
17.Çalışma şartları bakımından	()	()	()	()	()
18.Çalışma arkadaşlarımla birbirleri ile anlaşması açısından	()	()	()	()	()
19.Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilme açısından	()	()	()	()	()
20.Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden dolayı	()	()	()	()	()

EK- 2 ETİK ONAY

T.C. KIRIKKALE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER ARAŞTIRMALARI ETİK KURULU TOPLANTISI	
KARAR TARİHİ	: 19/12/2022
OTURUM NO	: 11
TOPLANTI SAATİ	: 12.30
Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmaları Etik Kurulu, Kurul Başkanı Prof. Şahin AHMETOĞLU başkanlığında gündemdeki maddeleri görüşmek üzere toplanarak aşağıdaki kararları almıştır.	
GÜNDEM	17- Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Recep YÜCEL'in danışmanı olduğu Hanım Zeynep SEMERCI tarafından yürütülen "Benlik Saygısının İşgörenlerin Çalışma Performansı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi" konulu proje başvurusunun görüşülmesi
KARAR	17- Kırıkkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Recep YÜCEL'in danışmanı olduğu Hanım Zeynep SEMERCI tarafından yürütülen "Benlik Saygısının İşgörenlerin Çalışma Performansı ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi" konulu proje başvurusu incelenmiş olup, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırmalar Etik Kurulu Yönergesinde belirtilmiş olan Etik İlkelerine uygun olduğuna karar verildi.

BAŞKAN
Prof. Dr. Şahin AHMETOĞLU

ÜYE
Prof. Dr. Mehmet DiKKAYA

ÜYE
Prof. Dr. Oğuz ÖCAL

ÜYE
Prof. Dr. Sevgi YURTÖNCEL

ÜYE
Prof. Dr. İbrahim MAZMAN

ÜYE
Prof. Dr. Oktay AKBAŞ

ÜYE
Doç. Dr. Kemal ŞAHİN

ÜYE
Prof. Dr. Erol YILMAZ

ÜYE
Dr. Öğr. Üyesi Fatma HAZIR ASRAV

EK-3 ANKET İZİN BELGESİ

09.06.2023

Kırıkkale Üniversitesi

Öğrenci Bilgi Sistemi

"Benlik Saygısının İş Görenlerin Çalışma Performansı ve İş Tatmini Üzerinde Etkisi" konulu araştırmasına veri sağlamak amacıyla anket çalışması yapma izin talebiniz uygun görülmüştür. İzin yazınız Danışman öğretim üyenize EBYS üzerinden iletilmiştir.



EK- 4 ÖLÇEK İZİNLERİ

NK

Nagihan Köroğlu
Kime: Hanim Zeynep SEMERCİ

8.12.2022 Per 23:37

Bireysel İş Performansı Ölçeği...
14 KB

Sayın Hanim Zeynep Semerci,
Danışman hocam Prof. Dr. Havva Öztürk ile birlikte uyarlama çalışmasını yaptığımız Bireysel İş Performansı Ölçeği'ni çalışmanızda kullanabilirsiniz. Ölçeği ekte gönderiyorum.
Çalışmalarınızda kolaylıklar dilerim.

Hanim Zeynep SEMERCİ <[redacted]>, 4 Ara 2022 Paz, 17:52 tarihinde şunu yazdı:
Sayın Hocam merhaba,

Ben Hanim Zeynep Semerci, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. "BENLİK SAYGISININ İŞ GÖRENLERİN ÇALIŞMA PERFORMANSI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ" konulu tezimde, sizin 2021 yılında Havva Öztürk ile birlikte yazdığınız "Bireysel iş performansı ölçeğinin Türkçe geçerlik ve güvenirlik çalışması" adlı makalenizde Türkçe uyarlamasını yaptığınız "Bireysel İş Performansı Ölçeği"ni eğer sizin de izniniz olursa kullanabilir miyim? Birde ölçeğin orijinal halini yollamanız mümkün müdür Sevgili Hocam? Şimdiden teşekkürlerimi sunarım.

Saygılar
H. Zeynep SEMERCİ
Kırıkkale Üniversitesi
Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Öğrencisi

FÇ

FÜSUN ÇUHADAROĞLU
Kime: Hanim Zeynep SEMERCİ
Bilgi: COGEP dernek

8.12.2022 Per 18:03

Kullanmak isterseniz bilgi satırındaki adresten ölçeği temin edebilirsiniz
iPhone'umdan gönderildi

Sayın Hocam merhaba,

Ben Hanim Zeynep Semerci, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Bölümü yüksek lisans öğrencisiyim. "BENLİK SAYGISININ İŞ GÖRENLERİN ÇALIŞMA PERFORMANSI VE İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ" konulu tezimde, sizin 1986 yılında yazdığınız "Adölesanlarda Benlik Saygısı" adlı uzmanlık tezinizde Türkçe uyarlamasını yaptığınız "Rosenberg Benlik Saygısı Ölçeği"ni kullanmak istiyorum. Eğer sizin de izniniz olursa ölçeği kullanabilir miyim? Birde ölçeğin orijinal halini yollamanız mümkün müdür Sevgili Hocam? Şimdiden teşekkürlerimi sunarım.

Saygılar
H. Zeynep SEMERCİ
Kırıkkale Üniversitesi
Yönetim ve Organizasyon Yüksek Lisans Öğrencisi

EK-5 ÖZGEÇMİŞ

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı

: Hanım Zeynep SEMERCİ

Eğitim Durumu

Lise

: Kanuni Lisesi (Yabancı Dil Ağırlıklı)

Lisans

: Ankara Üniversitesi
Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi
Bilgi ve Belge Yönetimi Bölümü

Yüksek Lisans

: Kırıkkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı

Çalışma Hayatı

Unvanı

: Kütüphaneci

Çalıştığı Kurum

: Kırıkkale Üniversitesi
Kütüphane ve Dokümantasyon Dairesi
Başkanlığı

Yayımları (Diğer)

:

Semerci, H. Z. & Yücel, R. (2024). Benlik Saygısının İş Görenlerin Çalışma Performansı Ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi. *Uluslararası Akademik Birikim Dergisi*, 7(3), 268-284.

Araştırma Alanları

: Kütüphanecilik, Yönetim ve Organizasyon